

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Analýza postavenia vybranej znevýhodnenej skupiny nezamestnaných na trhu práce v Českej
republike

Analysis of the Position of a Selected Disadvantaged Group of Unemployed People on the
Labour Market in the Czech Republic

Student:

Eva Šolonyová

Vedoucí bakalářské práce:

doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2011

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání bakalářské práce

Student: **Eva Šolonyová**
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství
Téma: **Analýza postavení vybrané znevýhodněné skupiny nezaměstnaných na trhu práce v České republice**
Analysis of the Position of a Selected Disadvantaged Group of Unemployed People on the Labour Market in the Czech Republic

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Znevýhodněné skupiny nezaměstnaných na trhu práce – teoretické souvislosti
 3. Uchazeči o zaměstnání nad 50 let na českém trhu práce
 4. Návrhy a doporučení
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha : Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno : Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha : Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 26.11.2010
Datum odevzdání: 11.05.2011




Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prehlásenie

„Miestoprísazne prehlasujem, že som celú prácu, vrátane všetkých príloh vypracovala samostatne.“

V Ostrave.....

.....

Podpis studenta

Pod'akovanie

Touto cestou si dovoľujem pod'akovať vedúcemu svojej bakalárskej práce, doc. RNDr. Milanovi Šimkovi Ph.D., za odbornú pomoc, cenné rady a pripomienky, ktoré mi poskytol pri jej vypracovaní.

OBSAH

| | |
|---|----|
| 1. ÚVOD | 1 |
| 2. ZNEVÝHODNENÉ SKUPINY NEZAMESTNANÝCH NA TRHU PRÁCE – TEORETICKÉ SÚVISLOSTI | 3 |
| 2.1 Príčiny a dôsledky problémov vybraných skupín obyvateľov na trhu práce. | 3 |
| 2.1.1 Príčiny určujúce dĺžku trvania nezamestnanosti | 3 |
| 2.1.2 Dôsledky nezamestnanosti | 6 |
| 2.2 Identifikácia znevýhodnených skupín na trhu práce | 8 |
| 2.2.1 Exklúzia z pracovného trhu | 8 |
| 2.2.2 Rizikové skupiny na trhu práce | 9 |
| 2.2.3 Charakteristika jednotlivých ohrozených skupín na trhu práce | 10 |
| 2.3 Nástroje zamerané na zamestnateľnosť znevýhodnených skupín obyvateľstva | 14 |
| 2.3.1 Ciele politiky zamestnanosti | 14 |
| 2.3.2 Nástroje politiky zamestnanosti | 15 |
| 2.3.3 Aktívna a pasívna politika zamestnanosti | 16 |
| 3. UCHÁDZAČI O ZAMESTNANIE NAD 50 ROKOV NA ČESKOM TRHU PRÁCE | 24 |
| 3.1 Charakteristika skúmanej skupiny | 24 |
| 3.2 Analýza vybranej skupiny nezamestnaných | 25 |
| 3.3 Politika zamestnanosti v ČR zameraná na osoby staršie ako 50 rokov..... | 27 |
| 3.4 Príklad konkrétneho projektu používanom pri osobách nad 50 rokov..... | 36 |
| 4. NÁVRHY A ODPORÚČANIA | 39 |
| 5. ZÁVER..... | 41 |
| ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY | 42 |
| ZOZNAM SKRATIEK | 45 |
| PREHLÁSENIE O VYUŽITÍ VÝSLEDKOV BAKALÁRSKEJ PRÁCE | 46 |
| ZOZNAM PRÍLOH | 47 |

1. ÚVOD

Vo všeobecnosti je práca definovaná ako cieľavedomá ľudská činnosť zameraná na tvorbu statkov a služieb, ktoré uspokojujú ľudské potreby. Práca má pre človeka nepostrádateľný význam. Čo sa však stane, ak človek o prácu príde? Prečo sú niektoré skupiny ľudí na trhu práce viac ohrozené než ostatné?

Bakalárska práca má názov „*Analýza postavenia vybranej znevýhodnenej skupiny nezamestnaných na trhu práce v Českej republike*“.

Cieľom bakalárskej práce je zanalyzovať príčiny problémov na trhu práce pre vybranú znevýhodnenú skupinu v Českej republike a navrhnúť možnosti riešenia tejto problematiky.

Bakalárska práca je rozdelená na päť častí, pričom prvú kapitolu tvorí úvod a záver predstavuje poslednú kapitolu. Druhá kapitola približuje príčiny a dôsledky vybraných znevýhodnených skupín na trhu práce. Druhá časť tejto kapitoly je zameraná na identifikáciu jednotlivých znevýhodnených skupín na trhu práce a ako sa darí jednotlivým skupinám presadiť na trhu práce v ČR. Tretia časť kapitoly približuje jednotlivé nástroje aktívnej a pasívnej politiky zamestnanosti, ktoré pomáhajú nezamestnaným k návratu na pracovný trh.

Tretia kapitola je venovaná charakteristike vybranej znevýhodnenej skupiny na trhu práce – osobám nad 50 rokov na trhu práce v Českej republike. Začiatok kapitoly obsahuje charakteristiku skúmanej skupiny a približuje počet nezamestnaných nad 50 rokov v období 2006 – 2009. Ďalšia časť kapitoly predstavuje konkrétne nástroje politiky zamestnanosti ČR zamerané na osoby staršie než 50 rokov. V rámci tejto kapitoly sú spomenuté operačné programy, ktoré sú spolufinancované z Európskeho sociálneho fondu. Následne je v tejto časti spomenutá Európska stratégia zamestnanosti. Na konci tretej kapitoly je uvedený príklad konkrétneho projektu používanom pri uchádzačoch o zamestnanie nad 50 rokov - „Komplexní program pro osoby starší 50 let podporující pracovní a sociální integraci“.

Jednotlivé návrhy a odporúčania pre riešenie problematiky znevýhodnených skupín nezamestnaných na trhu práce sú uvedené v štvrtej kapitole.

V bakalárskej práci je využitý ontologický spôsob metodiky. Práca je koncipovaná na základe metódy dedukcie, ktorá postupuje od jedného myšlienkového súdu k druhému, od všeobecného ku konkrétnemu, to znamená od teórie k empirii.

Pri tvorbe tejto bakalárskej práce budú potrebné informácie čerpané z knižných publikácií, internetových monografií a legislatívy, ktorá sa venuje tejto problematike.

2. ZNEVÝHODNENÉ SKUPINY NEZAMESTNANÝCH NA TRHU PRÁCE – TEORETICKÉ SÚVISLOSTI

2.1 Príčiny a dôsledky problémov vybraných skupín obyvateľov na trhu práce

2.1.1. Príčiny určujúce dĺžku trvania nezamestnanosti

Medzi hlavné dôvody, ktoré spôsobujú, že si nezamestnaní nedokážu nájsť prácu, patria tieto faktory:

- nedostatočná kvalifikácia,
- nedostatok pracovných skúseností,
- nízke finančné ohodnotenie ponúkaných prác či nezáujem o málo platené miesta,
- nezáujem o prácu (závislosť na podpore),
- nezáujem a diskriminácia určitých kategórii zo strany zamestnávateľov,
- dynamika ekonomiky a priebeh hospodárskeho cyklu,
- vek nezamestnaného jedinca,
- pohlavie,
- zdravotný stav,
- pružnosť práce,
- profesijná mobilita,
- disponibilné finančné prostriedky,
- odvetvová štruktúra a zložitosť práce v poslednom vykonávanom zamestnaní,
- miera emocionálnej a sociálnej opory v okolí,
- predchádzajúca skúsenosť s nezamestnanosťou,
- sila odborov na trhu práce,
- rasová, kultúrna a náboženská odlišnosť,
- regionálna miera nezamestnanosti,
- systém sociálnej pomoci,
- dostupnosť programov štátnej politiky zamestnanosti.

Dôsledkom obmedzenia prístupu na trh práce je:

- dlhodobá nezamestnanosť,

- vylúčenie z trhu práce,
- sociálne vylúčenie,
- chudoba.

Krátkodobá a dlhodobá nezamestnanosť

Podľa dĺžky trvania môže byť nezamestnanosť *krátkodobá* alebo *dlhodobá*. Dlhodobá nezamestnanosť predstavuje závažnejší problém, než nezamestnanosť krátkodobá. Za krátkodobú nezamestnanosť považujeme stav, kedy je osoba nezamestnaná menej než 6 mesiacov. V prípade, že je osoba nezamestnaná viac ako 6 mesiacov, zaraďujeme ju do nezamestnanosti dlhodobej. Pri tomto type vzniká otázka prečo si nezamestnaný nedokáže nájsť prácu ani pri takto dlhom období.

„Problém neúspechu niektorých osôb na trhu práce pri hľadaní pracovného uplatnenia v dôsledku nedostatočného ľudského a sociálneho kapitálu spolu s inštitucionálnymi bariérami v prístupe na trh práce, je príčinou vzniku opakovanej a dlhodobej nezamestnanosti u niektorých jedincov či skupín.“ (Kolibová, Kubicová; 2004, str. 169)

Dlhodobá nezamestnanosť môže viesť k absolútnej nezamestnanosti.

Druhy nezamestnanosti

Všeobecne členíme nezamestnanosť na tri základné skupiny:

- a) frikčná,
- b) štrukturálna,
- c) cyklická.

Frikčná nezamestnanosť

Frikčná nezamestnanosť je krátkodobá, môžeme ju nájsť v každom systéme, je teda prirodzená. Vyskytuje sa aj v prípadoch, kedy sa ekonomika nachádza v stave plnej zamestnanosti. Jej zdrojom je sústavný pohyb ľudí medzi oblasťami a pracovnými miestami alebo v priebehu rôznych štádií životných cyklov. Ako príklad môžeme uviesť nezamestnaných pracovníkov, ktorí odchádzajú z jedného pracovného miesta na druhé, ktoré je výhodnejšie. (Winkler, Wildmannová, 1999)

Medzi faktory frikčnej nezamestnanosti patrí flexibilita jedinca. Flexibilita môže byť mzdová, geografická alebo profesijná. Pri mzdovej flexibilitate je jedinec ochotný prijať horšie platenú prácu, pri geografickej flexibilitate je jedinec ochotný prijať prácu v inom regióne a pri profesijnej flexibilitate je jedinec ochotný prijať prácu, ktorá si vyžaduje zmenu zamestnania.

Štrukturálna nezamestnanosť

Štrukturálna nezamestnanosť je charakteristickým znakom segmentácie trhu práce. Vzniká pri nesúlade medzi ponukou a dopytom po pracovnej sile. Táto disharmónia vzniká v dôsledku zvyšujúceho sa dopytu po určitom druhu práce, pričom sa znižuje dopyt po inom druhu práce. Avšak ponuka práce sa ani v jednom prípade nereaguje dostatočne rýchlo na zmenu. Hlavnou príčinou štrukturálnej nezamestnanosti je zmena v potrebnej kvalifikácii u pracovníkov, najmä z dôvodov štrukturálnych a technických zmien, ako napríklad technologická inovácia a zmena v konkurencieschopnosti jednotlivých odvetví. Na rozdiel od frikčnej nezamestnanosti má štrukturálna nezamestnanosť dlhodobejší charakter. (Halásková, 2001)

Cyklická nezamestnanosť

Hlavnou príčinou nedobrovoľnej nezamestnanosti je cyklická nezamestnanosť. Vzniká stagnáciou a poklesom v hospodárskom cykle. (Jírová, 1999)

„Ak sa ekonomika nachádza vo fáze recesie, dopyt po práci klesá a má za následok prepúšťanie pracovníkov a rast nezamestnanosti. Naopak, ak sa ekonomika nachádza vo fáze expanzie, dopyt po práci rastie, dochádza k prijímaniu nových pracovníkov a tým aj k poklesu nezamestnanosti.“ (Halásková, 2001, str. 17)

Sezónna nezamestnanosť

Za sezónnu nezamestnanosť považujeme takú nezamestnanosť, ktorá je spôsobená nepravidelnosťou produkcie v odvetviach, ktoré sú ovplyvňované počasím – napr. stavebníctvo, poľnohospodárstvo alebo cestovný ruch. Sezónna nezamestnanosť môže byť spôsobená aj výkyvmi v spotrebe. (Halásková, 2001)

2.1.2. Dôsledky nezamestnanosti

Zamestnanie má pre človeka rôzny význam. Pre každého jedinca však predstavuje:

- základnú sociálnu činnosť, prostredníctvom ktorej človek pretvára okolitý svet, vytvára materiálne a spoločenské hodnoty;
- prostriedok uspokojovania materiálnych potrieb (mzda, plat, zisk),
- prostriedok sebazdokonaľovania (získavanie odborných zručností),
- prostriedok sociálnej integrácie, komunikácie a interakcie;
- prostriedok osobnej identity a seba utvrdzovania sa, získavanie sociálneho statusu;
- základ štruktúrácie individuálneho času.

Strata zamestnania môže spôsobiť rôzne negatívne ekonomické, sociálne a zdravotné problémy.

Ekonomické problémy

Prejavujú sa zmenšením množstva výberu a obmedzením celkovej spotreby. Nezamestnaní pociťujú nielen nedostatok vecí osobnej potreby, ale aj stratu možnosti potvrdiť výdavkami svoj sociálny status. Nedostatok finančných prostriedkov sťažuje jednotlivcom plánovanie a organizovanie svojej budúcnosti, znižuje ich osobnostnú autonómiu a schopnosť žiť zabehaným životným štýlom. V dôsledku ekonomických obmedzení sa mení životný štýl dlhodobo nezamestnaných.

Ekonomické problémy vplývajú rozdielne na mužov a ženy. Zatiaľ čo muži bez zamestnania uvádzajú ako hlavný zdroj stresu to, že prídu o status živiteľa rodiny, nezamestnané ženy uvádzajú ako zdroj stresu obmedzenie vo výbere potravín, nedostatok prostriedkov na dovolenky a spoločenské akcie.

Sociálne problémy

Ďalšou veľmi podstatnou negatívnou časťou nezamestnanosti sú sociálne dôsledky nezamestnanosti.

„Tieto dôsledky sú rozmanité svojím rozsahom aj dosahom, pretože nezamestnanosť sama o sebe je rôzneho charakteru a je jedincami aj rôzne pociťovaná a prežívaná. Niekedy

sa za ňou skrývajú ľudské tragédie, inokedy je sprevádzaná väčšími či menšími negatívnymi následkami, prejavujúcimi sa v rôznych oblastiach osobného a spoločenského života.“ (Halásková, 2001, str. 19)

Najčastejšie sa prejavujú v podobe poklesu životnej úrovne nezamestnaného a jeho rodiny, zvýšením finančnej záťaže nezamestnaného a jeho rodiny, ďalej môže nezamestnanosť spôsobiť zmenu rodinných návykov, zníženie autority v rodine. Pre osoby bez pravidelných pracovných návykov prestáva byť čas dôležitý a nahradzujú ho pasivitou alebo inými spoločensky nežiaducimi aktivitami, ako napr. sledovanie televízie, alkoholizmus a v krajných prípadoch aj rastúca kriminalita. Strata zamestnania nepriaznivo ovplyvňuje aj sebahodnotenie človeka – znižuje sa jeho sebaúcta a zvyšuje sa pocit menejcennosti.

Vo všeobecnosti môžeme povedať, že čím má nezamestnanosť dlhšie trvanie, tým sú jej následky závažnejšie.

K efektívnym stratégiám pre prekonanie krízového obdobia straty práce patrí:

- Nestrácať nádej a nepodliehať tlaku nepriaznivej situácie.
- Naplánovať si pravidelné denné aktivity.
- Využiť čas k možnosti zhodnotenia doterajších pracovných a životných skúseností.
- Rozšíriť si právne vedomie a dobre poznať práva a povinnosti nezamestnaného.
- Neuzatvárať sa do seba, ale sledovať dianie okolo seba, udržiavať neustály kontakt s trhom práce a so širším sociálnym okolím.
- Na prechodnú dobu si nájsť prácu aj menej platenú.
- Premyslieť si úspornú životnú stratégiu.
- Dôsledne pečovať o svoje zdravie.

Zdravotné problémy

Väčšina ľudí má symbiotický vzťah k práci a k pracovisku a porušenie tohto vzťahu sa môže odraziť na biologickej, psychologickej a sociálnej úrovni. Strata práce negatívne ovplyvňuje zdravotný stav jednotlivca a môže sa prejavovať rôzne. Napríklad zhoršenie telesného zdravia, vyššia pravdepodobnosť rozvoja srdcovocievnych ochorení, problémy s prieduškami, vysoké hodnoty cholesterolu a vysoký krvný tlak.

„Trvalejší vzrast nezamestnanosti vedie k stratám odbornej kvalifikácie vyradených z práce, kognitívnych schopností a motivácie.“ (Buchtová a kolektív, 2002, str.131)

Buchtová (2002, str. 105) definuje súvislosť medzi nezamestnanosťou a zdravím, ako:

1. Nepriame zdravotné riziko spôsobuje nadmerné používanie nikotínu, alkoholu alebo drog počas doby nezamestnanosti.
2. Nepriamy vplyv má tiež vzrastajúca finančná núdza a problémy v partnerstve.
3. V obdobiach hospodárskych kríz sú menej zdraví jedinci v oslabenom postavení na trhu práce.
4. Dlhodobo nezamestnaní majú síce častejšie zdravotné problémy, ale uznaných chorôb medzi nimi býva obvykle viac, než ich v skutočnosti je.

2.2 Identifikácia znevýhodnených skupín na trhu práce

2.2.1. Exklúzia z pracovného trhu

Existujú tri pohľady na sociálne vylúčenie:

- a) redistribučné – zdôrazňuje sociálne vplyvy a zameriava sa na osoby žijúce v chudobe,
- b) etické – má dôraz na kriminálne správanie a morálny úpadok celých sociálnych skupín či obyvateľov, ktorí sa ocitli v sociálnom vylúčení;
- c) integračné – sociálne vylúčenie je tu chápané ako totožné s vylúčením z trhu práce.

Sociálne vylúčenie teda môžeme definovať ako proces, ktorým sú jednotlivci i celé skupiny osôb zbavované prístupu k zdrojom nevyhnutným pre zapojenie sa do sociálnych, ekonomických a politických aktivít spoločnosti ako celku. Proces sociálneho vylúčenia je primárne dôsledkom chudoby a nízkych príjmov, prispievajú k nemu však také ďalšie faktory ako je diskriminácia, nízke vzdelanie či zlé životné podmienky. Sociálne vylúčení sú odrezaní od inštitúcií a služieb, sociálnych sietí a vzdelávacích príležitostí. Prejavom sociálneho vylúčenia je teda napríklad dlhodobá nezamestnanosť, závislosť na sociálnych dávkach, nízka kvalifikácia, zlý zdravotný stav, rozpad rodín či strata sebaúcty.

2.2.2. Rizikové skupiny na trhu práce

Za rizikové skupiny na trhu práce všeobecne považujeme osoby, ktoré sú dlhodobo nezamestnané, pri ktorých môže dôjsť k ich vylúčeniu z trhu práce. Tieto osoby sú na trhu práce len veľmi ťažko umiestniteľné. Existujú rôzne vymedzenie rizikových skupín na trhu práce.

Jaromíra Kotíková (2003, str. 128) „*Rizikovými skupinami uchádzačov o zamestnanie je možné podľa expertov vybraných úradov práce označiť všeobecne, bez ohľadu na regionálne rozdielnosti a momentálnu situáciu na trhu práce, nasledujúcimi skupinami osôb:*

- občania so zdravotnými postihnutím;
- mladiství uchádzači o zamestnanie;
- absolventi škôl;
- uchádzači spoločensky neprispôsobený, často meniaci zamestnanie, so zlou morálkou;
- nekvalifikovaní uchádzači;
- uchádzači pečujúci o deti do veku 15 rokov;
- vyššie vekové kategórie;
- osoby bývajúce v okrajových častiach okresu s obmedzenou dopravnou obslužnosťou.

Halásková (2001) delí problémové skupiny na:

- osoby bez kvalifikácie alebo s nízkou kvalifikáciou,
- mladiství, ktorí ukončili povinnú školskú dochádzku, a ktorí naďalej nepokračujú v príprave na povolanie;
- absolventi učilíšť, stredných škôl, vyšších a vysokých škôl pri prvom nástupe do zamestnania;
- občania so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- ženy a osoby opatrojúce deti do 15 veku alebo dlhodobo ťažko postihnutého člena rodiny,
- osoby nad 50 rokov,
- osoby spoločensky neprispôsobivé,
- osoby rómskej národnosti,
- osoby, ktoré nemajú záujem o prácu;

- osoby dlhodobo nezamestnané.

„Problémovým skupinám je treba venovať zvýšenú pozornosť, hlavne z dôvodu obtiažnej umiestniteľnosti na trhu práce a častej straty zamestnania. Týmto osobám je určený predovšetkým sekundárny trh práce, teda práca horšie platená, ktorá vyžaduje nižšiu kvalifikáciu, neumožňuje pracovný postup a ďalšie zvyšovanie kvalifikácie.“ (Halásková, 2001, str. 22)

2.2.3. Charakteristika jednotlivých ohrozených skupín na trhu práce

Osoby so zdravotným postihnutím

Za zdravotne znevýhodnenú osobu sa považuje fyzická osoba, ktorá má zachovanú schopnosť vykonávať sústavné zamestnanie alebo inú zárobkovú činnosť, ale jej schopnosť byť alebo zostať pracovne začlenená, vykonávať doterajšie zamestnanie alebo využívať doterajšiu kvalifikáciu alebo kvalifikáciu získať sú podstatne obmedzené z dôvodu jej dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu.

Predstaviteľmi tejto skupiny sú hlavne starší občania. Úrady práce im venujú zvýšenú pozornosť, avšak záujem zo strany zamestnávateľov je nízky. Hlavným dôvodom je predovšetkým obava z problémov súvisiacich s legislatívnou ochranou týchto pracovníkov. Ďalšími dôvodmi dlhodobej nezamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím sú nízka kvalifikácia, znížená mobilita a malý počet vhodných pracovných pozícií.

Mladiství uchádzači o zamestnanie

Skupinu mladistvých charakterizujeme ako občanov vo veku 15 – 18 rokov po skončení povinnej školnej dochádzky. Medzi hlavné „nevýhody“ tejto skupiny patrí nedostatočná kvalifikácia uchádzačov, uchádzači nemajú predchádzajúce pracovné návyky, nízky vek a zákazy určitých prác. Na základe BOZP sú zákonom vymedzené práce, ktoré nesmú vykonávať mladiství. Napríklad zákaz práce v nadčasoch, nočné práce, zákaz práce pod zemou pri ťažbe nerastných surovín alebo stavbe tunelov a štôlni, zákaz prác anatomicke, fyziologicke a psychicky neprimeraným, atď. Mladiství pracujú prevažne v krátkodobých pracovných pomeroch, následkom toho sa opakovane vracajú do evidencie úradov prác.

Zamestnávateľia dávajú prednosť skúseným, vzdelaným a samostatným uchádzačom so širokým rozsahom vedomostí pred mladistvými uchádzačmi.

Absolventi škôl

Zákon o zamestnanosti stanovuje, že zvýšená starostlivosť pri sprostredkovaní zamestnania je poskytovaná fyzickým osobám do veku 20 rokov. Uchádzači o zamestnanie sú evidovaní na ÚP podľa miesta ich trvalého pobytu. Doba od úspešného ukončenia štúdia nesmie prekročiť 2 roky. Absolventi sú povinný byť evidovaní na ÚP trvalého bydliska, tzn., že môžu vystupovať ako osoby nezamestnané v inom okrese, než v ktorom študovali. Takéto prípady nastávajú hlavne pri absolventoch vysokých škôl.

„Absolventi stredných a vysokých škôl, ktorí sa uchádzajú o svoje prvé zamestnanie, sú v konkurencii s ostatnými uchádzačmi značne znevýhodnení. Nemajú praktické skúsenosti a základné pracovné návyky, ale tiež postrádajú určité pracovné kontakty uľahčujúce lepšiu orientáciu na trhu práce.“ (Buchtová a kolektív, 2002, str. 110)

Čerství absolventi stredných a vysokých škôl sú znevýhodnení na trhu práce predovšetkým kvôli nedostatku pracovných návykov a pracovných skúseností. Väčšina absolventov škôl očakáva nereálne finančné ohodnotenie svojej kvalifikácie a preto ich príchod na nedostatočne mobilný trh práce je pre nich sklamaním. Nie sú ochotní prijať pracovné miesto, ktoré sa nachádza na „podúrovni“ ich dosiahnutého vzdelania ale nedosahuje ich „vysnené“ finančné ohodnotenie. Na druhej strane je ale nedostatok pracovných skúseností výhodou a to tým, že zamestnávateľ si môže nového zamestnanca prispôbiť – ľahšie sa priučí a osvojí si zabehnuté postupy. Absolventi škôl majú priemerne nižšiu dobu nezamestnanosti oproti ostatným skupinám.

Nekvalifikovaná pracovná sila

Za nekvalifikovanú pracovnú silu považujeme osoby, ktoré nemajú dostatočnú kvalifikáciu alebo majú nedostatočné pracovné skúsenosti. *„Osoby bez kvalifikácie a s nízkou kvalifikáciou predstavujú osoby bez ukončeného vzdelania, alebo len so základným vzdelaním či zvláštnou školou, s nedostatkom pracovných skúseností a s malou sebadôverou.“* (Halásková, 2001, str. 23)

Tieto osoby majú nízku pravdepodobnosť, že sa uplatnia na primárnom trhu práce. Častejšie sú umiestňovaný na sekundárnom trhu práce, ktorý predstavuje miesta s nižšou prestížou.

Štyri faktory nekvalifikovanej pracovnej sily podľa Kuchařa (2007):

1. trh práce je prevažne založený na kvalifikovanej práci,
2. nahradzovanie domácej nekvalifikovanej pracovnej sily lacnejšou a väčšinou tiež aj pracovitejšou zahraničnou pracovnou silou,
3. nechť najmenej kvalifikovaných skupín k vstupu do ďalšieho zamestnania (rekvalifikácia alebo iné kurzy),
4. nie príliš motivujúce fungovanie sociálnej politiky, ktoré umožňuje týmto skupinám pohodlný život (štedrá sociálna podpora).

„Zo strany zamestnávateľov je sledovaný predsudok o nízkej kvalite a motivácii tejto pracovnej sily. Požadujú preto aj na pracovné miesta pre osoby so základným vzdelaním vyučencov. Táto tendencia je podporovaná aj celkovým nedostatkom pracovných príležitostí. Svoju negatívnu úlohu pri prípadnej možnosti zamestnania týchto uchádzačov o zamestnanie hrá aj značná možnosť práce na čierne.“ Vid' Sirovátka a Mareš (2003, str. 131).

Ženy a osoby pečujúci o deti do veku 15 rokov

Nejedná sa o všetky ženy, ale hlavne o tie, ktoré plnia svoje rodičovské povinnosti. *„Predovšetkým ženy s malými deťmi patria medzi skupinu znevýhodnenú na trhu práce. Ženy musia pri voľbe vhodného zamestnania zvažovať či im napr. práca na zmenu nespôsobí komplikácie pri organizovaní rodinného života. Z dôvodu starostlivosti o domácnosť a výchovu dieťaťa odmietajú napr. služobné cesty, prácu v noci apod.“* Halásková (2001, str. 23)

Z vyššie uvedených dôvodov preto prijímajú zamestnávatelia do pracovného pomeru častejšie mužov než ženy. Ženy ako aj osoby pečujúce o deti do veku 15 rokov potrebujú pružný pracovný režim, na druhej strane je však počet takýchto pracovných miest nedostatkový a preto prijímajú aj zamestnanie, ktoré nedosahujú ich kvalifikáciu alebo vzdelanie. Vid' Kotíková (2003, str. 132) *„Takéto zamestnanie im síce vyhovuje ako*

pečujúcim osobám, nie však ako osobám s určitými predpokladmi pre výkon náročnej práce. Preto zamestnanie po určitej dobe opúšťajú a vracajú sa späť do evidencie.“

Vyššie vekové kategórie

Táto skupina nezamestnaných je rozpracovaná v nasledujúcej kapitole.

Osoby rómskej národnosti

Jedná sa o skupinu osôb, ktorá prispieva k dlhodobej nezamestnanosti, pretože uchádzači o prácu rómskej národnosti vo väčšine prípadov nie sú ochotný spolupracovať, potlačiť svoju agresivitu a nevytvárajú si pracovné návyky. Väčšina Rómov absolvuje len základne vzdelanie a nezískava ďalšiu kvalifikáciu.

S ohľadom na vyššie uvedené dôvody nemajú zamestnávateľia záujem prijať do pracovného pomeru takýchto uchádzačov.

„Vzhľadom k zvyšujúcim sa nárokom uplatnenia pracovnej sily na trhu práce, kde výraznú úlohu zohráva vyššia kvalifikácia a rozsah a kvalita sociálnych schopností, bude rómske etnikum stále obtiažnejšie získavať zamestnanie.“ (Buchtová a kolektív, 2002, str. 114)

Osoby, ktoré nemajú záujem o prácu

Jedná sa o zvláštnu skupinu dlhodobo nezamestnaných, ktorí nechcú pracovať, pretože rozdiel medzi pracovnými príjmami a sociálnymi dávkami je nedostatočný. Do tejto skupiny ďalej patria aj tí, ktorí si v šedej ekonomike privyrábajú, ale sú evidovaní aj na ÚP (pretože potom majú právo na zdravotné a dôchodkové poistenie). (Halásková, 2001)

Dlhodobo nezamestnaní

Do tejto skupiny patria uchádzači, u ktorých dĺžka nezamestnanosti presiahla dobu 6 mesiacov. U takýchto osôb sa vytrácajú pracovné skúsenosti a pracovné návyky. S rastom handicapu a dĺžkou nezamestnanosti sa pravdepodobnosť nájdenia vhodného zamestnania pre tieto osoby znižuje. (Halásková, 2001)

2.3 Nástroje zamerané na zamestnateľnosť znevýhodnených skupín obyvateľstva

K ovplyvneniu zamestnanosti a nezamestnanosti smeruje rada makroekonomických a mikroekonomických opatrení. Tieto opatrenia sú spájané s ďalšími aktivitami subjektov na trhu práce: (Sirovátka, 1995)

- ekonomické aktivity ekonomických subjektov (zamestnávateľia a zamestnanci),
- sociálna a verejná politika štátu (aj zamestnávateľia a odbory),
- politické ciele, aktivity štátu a ďalšie subjekty (napr. strany, lobby, atď.)

Zmyslom politiky zamestnanosti je vytváranie pracovných príležitostí so zameraním na poskytovanie lepšej odbornej prípravy, na podporu vzniku nových podnikov a zlepšenie vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Prioritnými skupinami pre politiku zamestnanosti sú ohrozené skupiny obyvateľstva na trhu práce.

„Hlavnou úlohou štátnej politiky zamestnanosti je dosiahnutie dynamickej rovnováhy medzi ponukou a dopytom po pracovných silách, produktívne využitie zdrojov pracovných síl a zabezpečenie práva občanov na zamestnanie.“ (Jírová, 1999, str. 21)

Politiku zamestnanosti môžeme označiť za súbor opatrení, ktorými sú spoluvytvárané podmienky pre dynamickú rovnováhu na trhu práce a pre efektívne využitie pracovných síl. Jedná sa o výsledok úsilia štátu, zamestnávateľov, zamestnancov ale aj odborov, ktorí sa usilujú o harmonizáciu ponuky a dopytu na trhu práce a prispôsobenie mechanizmov pôsobiacich medzi nimi. (Halásková, 2001)

„Politika zamestnanosti predstavuje súbor makroekonomických opatrení ako sú monetárne, fiškálne a mzdové opatrenia, ktoré potom viac či menej ovplyvňujú aj stranu dopytu na pracovnom trhu.“ (Halásková, 2001, str. 40)

2.3.1. Ciele politiky zamestnanosti

Medzi ciele politiky zamestnanosti zaradujeme:

- zabránenie vzniku zbytočnej nezamestnanosti na jednej strane alebo nedostatku pracovných síl na strane druhej,
- zaistenie a prehlbovanie profesijnej flexibility pracovných síl,

- zmiernenie negatívnych dôsledkov technického rozvoja a štrukturálnych zmien na trhu práce,
- podpora pracovného začleňovania osôb s obmedzenou možnosťou uplatniť sa na trhu práce (zdravotne postihnuté osoby, absolventi škôl, staršie osoby, atď.)
- zlepšenie štruktúry zamestnanosti v odvetviach a regiónoch.

Medzi základné ciele hospodárskej a sociálnej politiky štátu patrí dosiahnutie plnej produktívnej a slobodne zvolenej zamestnanosti.

Ako uvádza Jírová (1999, str. 27) štátna politika zamestnanosti by mala zaistiť alebo sa podieľať na:

- príprave adaptabilnej pracovnej sily, schopnej sa prispôbiť potrebám trhu práce;
- rozvoji infraštruktúry trhu práce, zabezpečovať sprostredkovateľské, informačné a rekvalifikačné služby;
- vytváraní podmienok pre územnú mobilitu pracovných síl,
- zaistení sociálne prijateľných podmienok pre občanov, ktorí sa dočasne stali nezamestnanými, aby neboli definitívne vyradení z trhu práce.

2.3.2. Nástroje politiky zamestnanosti

Nástroje PZ slúžia k naplneniu vyššie uvedených cieľov PZ. Medzi najdôležitejšie nástroje PZ patria: (Šimek, 2005)

- poradenská služba pri voľbe povolania,
- sprostredkovanie práce,
- podpora profesijného vzdelávania,
- poskytovanie služieb zameraných na udržiavanie a vytváranie pracovných miest,
- poskytovanie podpôr v nezamestnanosti, sociálnych dávok, prípadne mzdové vyrovnanie pri zániku podniku,
- výskum a štatistika trhu práce.

2.3.3. Aktívna a pasívna politika zamestnanosti

Z historického pohľadu bola prvá rozvíjaná pasívna politika zamestnanosti, ktorá sa uplatňuje v rôznych typoch podpôr a dávok v nezamestnanosti. Pasívna PZ predstavuje formu kompenzácie za stratu zárobku v období nezamestnanosti. Na rozdiel od aktívnej politiky zamestnanosti, ktorá sa snaží ovplyvniť príčiny problémov, pasívna politika zamestnanosti zmierňuje následky problémov. (Halásková, 2001)

Poznáme dve základne formy podpory príjmu v nezamestnanosti :

- poistenie v nezamestnanosti,
- štátna podpora v nezamestnanosti.

V prvom type je vyplácanie podpôr v nezamestnanosti založené na príspevkoch od zamestnávateľov, zamestnancov a na finančnej podpore štátu. Výšku podpory je určená percentom z poslednej mzdy. Tento typ podpory v nezamestnanosti je časovo obmedzený, doba poskytovania podpory je závislá na dobe platenie predchádzajúcich príspevkov. Je poskytovaná bez ohľadu na ostatné príjmy.

Účinky podpôr v nezamestnanosti na pracovný trh a správanie nezamestnaných na pracovnom trhu:

- účinky na ochotu k zmene zamestnania,
- účinok na prechod do nezamestnanosti,
- prechod zo zamestnania do kategórie ekonomicky neaktívnych,
- pohyb z nezamestnanosti do zamestnania,
- zotrvanie v nezamestnanosti,
- pohyb z nezamestnanosti do kategórie ekonomicky neaktívnych,
- pohyb z kategórie ekonomicky neaktívnych do zamestnania
- pohyb z kategórie ekonomicky neaktívnych do nezamestnanosti,
- zotrvanie v kategórii ekonomicky neaktívnych.

Štátna podpora v nezamestnanosti je poskytovaná na základe uznania potrebnosti (preukázaním výšky príjmov domácnosti). Výška štátnej podpory v nezamestnanosti nie je

závislá na predchádzajúcom zárobku, ale garantuje určitú minimálnu úroveň príjmu. Doba poskytovania tohto typu podpory je časovo neobmedzená. (Halásková, 2001)

Pasívne programy politiky zamestnanosti

Medzi pasívne programy patria: (Šimek, 2005)

- príspevok v nezamestnanosti ako sociálna pomoc nezamestnaným s cieľom udržať ich životnú úroveň,
- predčasný odchod do dôchodku z dôvodu nepriaznivej situácie na trhu práce.

Aktívna politika zamestnanosti sa začala rozvíjať až v 50. rokoch 20. storočia. Základom aktívnej PZ je odstránenie kolektívnych nevýhod rôznych skupín a kategórií nezamestnaných. Tieto nevýhody vznikli vplyvom objektívnych hospodárskych a sociálnych podmienok života v modernej spoločnosti. Medzi ďalšie úlohy aktívnej PZ patrí eliminácia negatívnych ekonomických dôsledkov nezamestnanosti a prispievanie k hospodárskemu rastu v spoločnosti. (Winkler, Wildmannová; 2001)

Ciele aktívnej politiky zamestnanosti

Podľa Sirovátky (1995) rozlišujeme dva základné ciele aktívnej PZ:

1. Zvýšenie zamestnanosti takým spôsobom, pri ktorom sa citeľne nezvýši inflácia. K splneniu tohto cieľa môžeme použiť programy, ktoré:
 - a) skracujú dobu hľadania pracovného miesta (prípadne zvyšujú efektivitu pri hľadaní pracovných miest),
 - b) posunujú nezamestnanosť do skupín pracovníkov, ktorí sú na trhu práce charakterizovaní lepšou počiatočnou pozíciou;
 - c) zvyšujú pracovnú náročnosť produkčného procesu (na druhej strane však znižujú produktivitu práce na jedného pracovníka).
2. Zmena v štruktúre nezamestnaných. V tomto prípade sú používané nástroje, ktoré:
 - a) sa snažia rozložiť nezamestnanosť medzi väčší počet sociálnych skupín a zmierniť tak dopad nezamestnanosti v špecifických kategóriách pracovníkov (napr. zníženie hranice odchodu do dôchodku a rozvoj verejne prospešných prác),

- b) sú zamerané na asistenciu pri získavaní zamestnania pre rizikové skupiny.

Nástroje aktívnej politiky zamestnanosti

Medzi nástroje aktívnej PZ patrí:

1. Rekvalifikácia
2. Investičné stimuly
3. Verejne prospešné práce
4. Spoločensky účelné pracovné miesta
5. Príspevok na zapracovanie
6. Príspevok pri prechode na nový podnikateľský program
7. Opatrenia aktívnej PZ na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím

Rekvalifikácia

Rekvalifikáciou sa rozumie získanie novej kvalifikácie alebo rozšírenie súčasnej kvalifikácie uchádzača o zamestnanie alebo záujemcu o zamestnanie. Pri určovaní obsahu a rozsahu rekvalifikácie sa vychádza z existujúcej kvalifikácie, zdravotného stavu, schopností a skúseností fyzickej osoby, ktorá má byť rekvalifikovaná formou získavania nových teoretických znalostí a praktických skúseností v rámci ďalšieho profesijného vzdelávania. Za rekvalifikáciu sa nepovažuje riadne štúdium na stredných a vysokých školách.

Rekvalifikácia sa uskutočňuje formou vzdelávania:

- vo vzdelávacích programoch ďalšieho profesijného vzdelávania,
- v špeciálnych programoch k získaniu konkrétnej pracovnej skúsenosti,
- vo vzdelávacích aktivitách v rámci medzinárodných programov,
- vo vzdelávacích programoch určených pre uchádzačov o zamestnanie, ktorým sa venuje zvýšená pozornosť pri sprostredkovaní,
- v školských vzdelávacích programoch pre stredné vzdelávanie v rámci sústavy oboru vzdelávania,
- v iných vzdelávacích aktivitách, ktoré smerujú k získaniu novej kvalifikácie alebo rozšírenia súčasnej kvalifikácie.

Zamestnávateľovi, ktorí uskutočňuje rekvalifikáciu svojich zamestnancov alebo rekvalifikačnému zariadeniu, ktoré pre zamestnávateľa túto činnosť zaisťuje, môžu byť plne alebo čiastočne hradené náklady na rekvalifikáciu zamestnancov.

Investičné stimuly

Jedná sa o hmotnú podporu tvorby nových pracovných miest a rekvalifikácie zamestnancov.

Verejne prospešné práce

Verejne prospešné práce sú časovo obmedzené pracovné príležitosti vytvorené predovšetkým pre ťažko umiestniteľných a dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie evidovaných na ÚP. Tieto miesta vytvára zamestnávateľ na základe písomnej dohody s ÚP na krátkodobé pracovné umiestnenie uchádzača o zamestnanie, najviac však na dobu dvanásť po sebe nasledujúcich mesiacov od dňa zjednaného nástupu uchádzača o zamestnanie do pracovného pomeru. Finančný príspevok na úhradu mzdových nákladov zamestnanca, ktorý bol vedený v evidencii ÚP, na takto vytvorenom mieste môže byť zamestnávateľovi poskytovaný až do výšky skutočných mzdových nákladov, vrátane sociálneho a zdravotného poistenia.

Spoločensky účelné pracovné miesta

Cieľom poskytovania príspevku na zriadenie spoločensky účelného pracovného miesta je obsadenie miest uchádzačmi o zamestnanie, ktorým sa nedá zaistiť iným spôsobom pracovné umiestnenie. Spoločensky účelné pracovné miesto predstavuje pracovné miesto, ktoré zamestnávateľ zriaďuje alebo vyhradzuje na základe písomnej dohody s ÚP na dobu dohodnutú v dohode a je obsadzované uchádzačmi evidovanými ÚP, ktorým sa nedá zaistiť iným spôsobom pracovné uplatnenie.

Príspevok na zapracovanie

Príspevok na zapracovanie je príspevkom pre zamestnávateľa, ktorý prijíma do zamestnania uchádzača o zamestnanie, ktorému venuje ÚP zvýšenú starostlivosť.

Príspevok pri prechode na nový podnikateľský program

Príspevok je určený zamestnávateľovi, ktorý prechádza na nový výrobný program a nemôže pre svojich zamestnancov zabezpečiť prácu v rozsahu stanovenej týždennej pracovnej doby. Prechodom na nový podnikateľský program sa rozumie taká zmena výroby alebo poskytovania služieb, pri ktorej dochádza k zásadným technologickým zmenám, alebo zmena predmetu podnikania zapísaná v obchodnom registri alebo v živnostenskom oprávnení.

Opatrenia aktívnej PZ na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím

- a) chránené pracovné miesto – je pracovné miesto, ktoré vytvoril zamestnávateľ pre osobu so zdravotným postihnutím na základe písomnej dohody s úradom práce. Môže sa jednať aj o chránené pracovné miesto v domácnostiach osôb so zdravotným postihnutím. ÚP môže uzavrieť dohodu o poskytovaní príspevku na vytvorenie chráneného pracovného miesta aj s osobou so zdravotným postihnutím, ktorá sa rozhodne vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť.
- b) chránená pracovná dielňa – je pracovisko zamestnávateľa, v ktorom pracuje priemerne najmenej 60 % zamestnancov so zdravotným postihnutím a ktoré bolo vymedzené na základe dohody s ÚP. Chránená pracovná dielňa musí byť prispôbena pre zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím z hľadiska ich špecifických potrieb, napr. z hľadiska architektonických bariér, sociálneho zariadenia, atď.

Aktívne programy politiky zamestnanosti

Aktívne programy politiky zamestnanosti sú pre účely medzinárodného porovnávania triedené do piatich skupín. (Sirovátka, 1995)

Verejné služby zamestnanosti

Verejné služby zamestnanosti (VSZ) v Európskom ekonomickom priestore poskytujú svoje služby tak pre zamestnávateľov ako aj pre tých, ktorí hľadajú prácu. VSZ majú v rôznych krajinách rôznu štruktúru a podobu. Ich základná úloha je však rovnaká a tou je zlad'ovanie dopytu a ponuky na trhu práce prostredníctvom poskytovania informácií, umiestňovaním a aktívnymi podpornými službami. VSZ poskytujú ľahký prístup na trh práce na lokálnej, národnej a európskej úrovni pre všetkých zamestnávateľov, občanov hľadajúcich

prácu a personálne agentúry. Poskytujú komplexné a detailné informácie ohľadom voľných pracovných pozícií a rozsiahle množstvo aktívnych služieb pri hľadaní práce a zamestnávania.

- sprostredkovanie práce
- intenzívne poradenstvo a kurzy
- podpora pracovnej mobility

Pracovná príprava a výcvik

Rozlišujeme dva typy pracovnej prípravy. Prvým typom je selektívna príprava a výcvik, ktorý rieši špecifické problémy s ktorými sa stretávajú určité skupiny nezamestnaných a zamestnávateľov. Druhým typom je všeobecne zameraná príprava, ktorej cieľom je zvýšenie pripravenosti a kvality pracovnej sily.

Rosdahl hovorí, že „*pracovná príprava a výcvik nemá len priame efekty na zamestnanosť, ale má aj radu nepriamych dôsledkov pre nezamestnaných*“. (In(Sirovátka, 1995, str. 88)).

Pracovná príprava a výcvik ovplyvňuje postoje a kvalitu života tým, že zvyšuje ich sebadôveru a motivuje ich k ďalším výcvikom. Výsledkom je podpora v hľadaní zamestnania, pretože nové znalosti a skúsenosti menia aj správanie na trhu práce. (Winkler, Wildmannová; 2001)

Programy pre nezamestnanú mládež

Aj pri tomto type nástroja aktívnej politiky poznáme dva typy programov pre nezamestnanú mládež. Po prvé je to pracovná príprava a výcvik pre mládež. Ide o programy, ktorých zmyslom je uľahčiť prechod zo školy do zamestnania. Cieľovou skupinou pri tomto type je skupina absolventov základných škôl, pričom je tento výcvik z väčšej časti financovaný alebo spolufinancovaný z prostriedkov štátnych inštitúcií správy zamestnanosti.

Po druhé sú to programy pre nezamestnanú handicapovanú mládež, ktoré sú diferencované podľa povahy pracovných znevýhodnení. Jedná sa o špeciálne kurzy pre problematiku vzdelávanú mládež, rôzne formy pracovnej praxe a opatrenia, ktoré majú minimalizovať predčasné odchody pre ukončením príslušného stupňa školského vzdelávania.

Pri vytváraní nových pracovných miest pre tento typ uchádzačov o zamestnanie sú zamestnávatelia účelovo podporovaní.

Podpora tvorby nových pracovných miest

„Sú to programy, ktoré sú bezprostredne zamerané na zamestnávateľov alebo nezamestnaných, ktorí hľadajú formu samozamestnania.“ (Winkler, Wildmannová; 2001, str. 72)

Tieto programy môžeme rozdeliť na tri typy:

- a) podpora tvorby nových pracovných miest v súkromnom sektore – tento typ podpory je orientovaný na zamestnávateľov. Pri takomto type podpory vznikajú problémy malej účinnosti a efektívnosti, pretože štátne inštitúcie strácajú možnosť sledovať zámery politiky zamestnanosti (presadzujú sa záujmy jednotlivých zamestnávateľov). Nepriaznivým dôsledkom je tzv. efekt mŕtvej váhy, ktorý znamená, že väčšina novovzniknutých pracovných miest by vznikla aj bez štátnej podpory. *„Výška poskytovaných subvencií je veľmi individuálna. Spravidla má formu vyplácania podielu mzdových nákladov spojených s novovytvoreným miestom. Výška tohto percentuálneho podielu obvykle úzko koreluje s dĺžkou obdobia, počas ktorého je subvencia vyplácaná.“ (Winkler, Wildmannová; 2001, str. 73)*
- b) podpora samostatne podnikajúcich osôb – tento druh podpory je špeciálne určený pre nezamestnaných. Podľa medzinárodných skúseností je účinnosť tohto programu podstatne vyššia než u predchádzajúcich typoch.
- c) priama tvorba pracovných príležitostí vo verejnom sektore – patrí k najstarším opatreniam pre zvýšenie zamestnanosti. V posledných rokoch však došlo k útlmu podpory miest vo verejnom sektore. Dôvodom bolo zníženie zdrojov štátneho rozpočtu, šetrenie vo verejnom sektore, politická orientácia vlády a pod. Negatívom týchto programov je to, že sa zameriavajú predovšetkým na tvorbu dočasných, neperspektívnych a teda menej kvalitných pracovných príležitostí. Spravidla tieto programy ponúkajú krátkodobé a strednodobé pracovné príležitosti vhodné pre polokvalifikovaných pracovníkov.

Programy pre handicapovaných

Tento typ programov zahŕňa zdravotnú a mentálnu diskvalifikáciu, ale aj sociálne alebo kultúrne bariéry. *„Podstatou týchto programov je individuálnejší prístup k nezamestnaným, hľadanie ciest k redukcii alebo odstráneniu negatívnych dôsledkov zdravotného stavu na*

zamestnanosť. Súčasťou programov pre zdravotne handicapovaných je tiež vytváranie chránených dielní, kde sú vytvorené špecifické pracovné podmienky podľa potrieb pracovníkov.“ (Winkler, Wildmannová; 2001, str. 75)

3. UCHÁDZAČI O ZAMESTNANIE NAD 50 ROKOV NA ČESKOM TRHU PRÁCE

3.1 Charakteristika skúmanej skupiny

Podľa zákona o zamestnanosti 435/2004 Zb. v platnom znení je vymedzená zvýšená starostlivosť uchádzačom o zamestnanie pre účely sprostredkovania zamestnania. Zvýšená starostlivosť sa venuje:

- fyzickým osobám so zdravotným postihnutím,
- fyzickým osobám do 20 roku,
- tehotným ženám, dojčiacim ženám a matkám do deviateho mesiaca po pôrode,
- fyzickým osobám starajúcim sa o dieťa do 15 roku,
- fyzickým osobám nad 50 rokov,
- fyzickým osobám, ktoré sú vedené v evidencii viac ako 5 mesiacov nepretržite;
- fyzickým osobám, ktoré potrebujú zvláštnu pomoc¹.

Vyššie vekové kategórie

Existuje niekoľko dôvodov, prečo zamestnávateľia uprednostňujú pri prijímaní do pracovného pomeru mladšie osoby (absolventi) než osoby v preddôchodkovom veku. Ako uvádza Kuchař (2007, str. 153) *„Zatiaľ čo absolventi škôl stoja pred voľbou ako začať svoju profesijnú dráhu, tí, ktorí sú v preddôchodkovom veku riešia úlohu, ako si ju čo najdlhšie udržať, prípadne ako si vytvoriť čo najlepšie podmienky pre jej ukončenie. Ich stratégie je preto prirodzene predovšetkým defenzívna.“*

Zamestnávateľia predpokladajú pri tejto skupine uchádzačov slabé skúsenosti s používaním modernej techniky, v aktívnom využívaní práce s počítačom a nízka znalosť cudzieho jazyka.

Tieto osoby boli zvyknuté pracovať celý život na jednej pracovnej pozícii, a preto strata tejto „životnej istoty“ im prináša pokles sebadôvery, pokles príjmov a životnej úrovne. Vid' Sirovátka, Mareš (Kotíková 2003, str. 132) *„Prax úradov práce ukazuje, že možnosť pracovného umiestnenia osôb vyššej vekovej kategórie je závislá na kvalifikácii a schopnosti*

¹ Jedná sa napr. o osoby, ktoré sa prechodne ocitli v mimoriadne obtiažných pomeroch, FO spoločensky neprispôsobivé, FO po ukončení výkonu trestu odňatím slobody alebo po prepustení z výkonu ochranného opatrenia zabezpečovacieho detencie a FO zo sociokultúrne znevýhodneného prostredia.

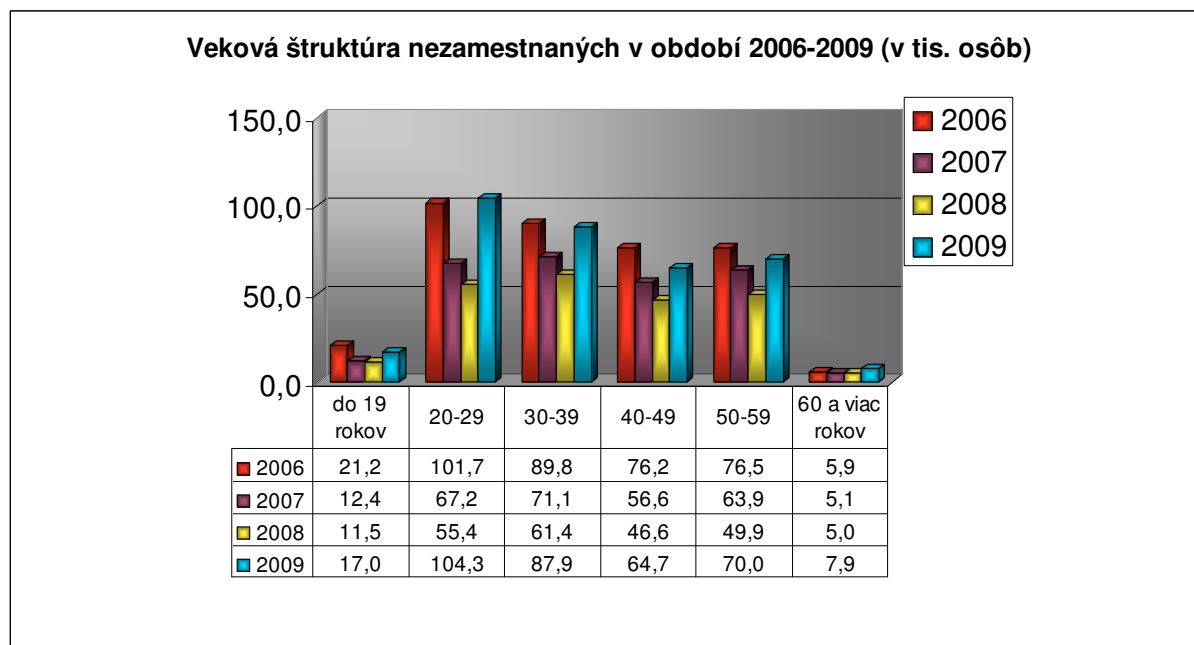
adaptovať sa na súčasné požiadavky trhu práce – nesúlad ich kvalifikácie so štruktúrou pracovných príležitostí. Zároveň je sledovaný trend, kedy sa s rastúcim vekom uchádzača o zamestnanie klesá jeho adaptabilita.“

Na druhej strane však títo uchádzači disponujú množstvom pracovných skúseností a praxe, a preto by ich mali zamestnávateľi považovať za hodnotnú pracovnú silu.

V tejto skupine osôb v pred dôchodkovom veku je nutné si všímať problém tzv. „ageizmu“. Ageizmus chápeme ako vekovú diskrimináciu, teda predsudky voči osobe alebo skupine osôb z dôvodu veku.

3.2 Analýza vybranej skupiny nezamestnaných

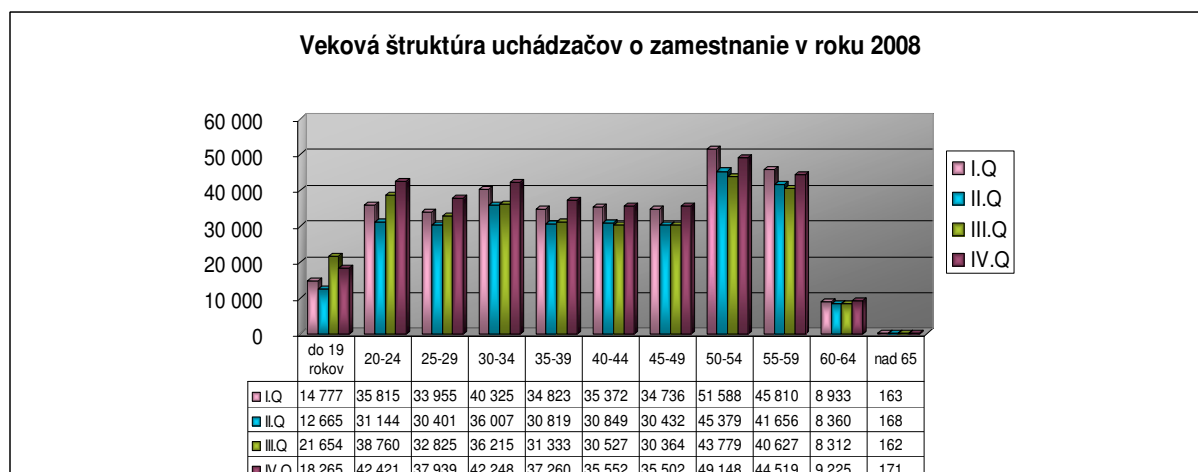
Graf 3.2.1 – Veková štruktúra nezamestnaných v období 2006 - 2009



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, Statistiky nezamestnanosti, 2011, vlastné spracovanie

Z grafu č. 1 vyplýva, že počet nezamestnaných osôb nad 50 rokov sa v období 2006 až 2008 postupne znižoval. Opačný vývoj nastal v roku 2009, kedy sa počet nezamestnaných v tejto skupine zvýšil medziročne skoro o 20 tisíc nezamestnaných osôb. Vo všetkých krajinách EÚ sa v roku 2009 prejavil zlom vo vývoje nezamestnanosti. Nezamestnanosť však zasiahla jednotlivé skupiny s odlišnou intenzitou. Z hľadiska vekovej štruktúry sa negatívne vyvíjala nezamestnanosť predovšetkým v skupine 20 – 29 rokov.

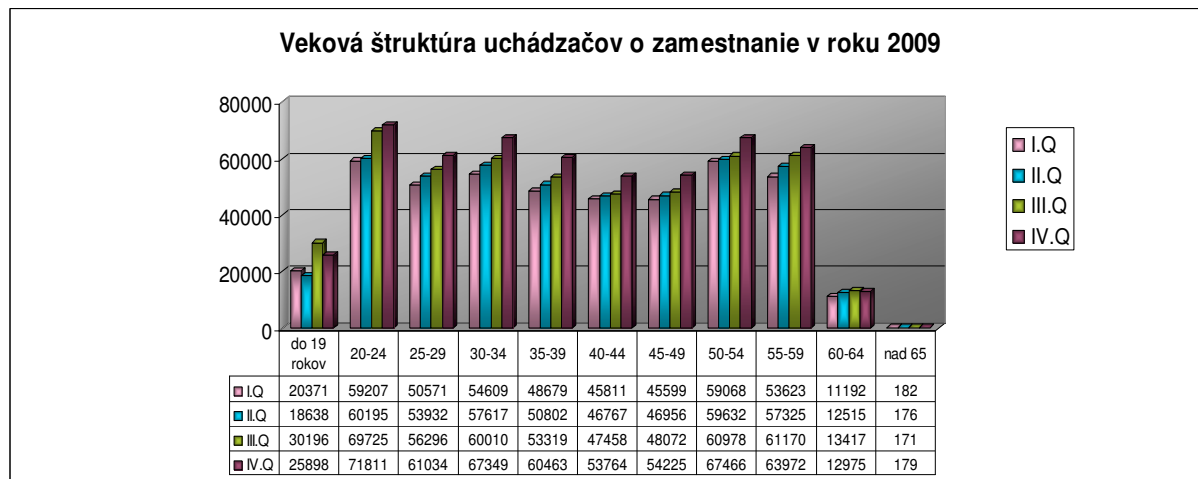
Graf 3.2.2 – Veková štruktúra uchádzačov o zamestnanie v roku 2008



Zdroj: Integrovaný portál MPVS, Statistiky nezamestnanosti – čtvrtletní, 2008, vlastné spracovanie

Z grafu č. 2 je viditeľné, že najväčší počet uchádzačov o zamestnanie v roku 2008 predstavovala veková skupina od 50 do 54 rokov. Druhou najpočetnejšou vekovou skupinou boli uchádzači od 55 do 59 rokov. Najmenší počet uchádzačov o zamestnanie bol v skupine nad 65 rokov.

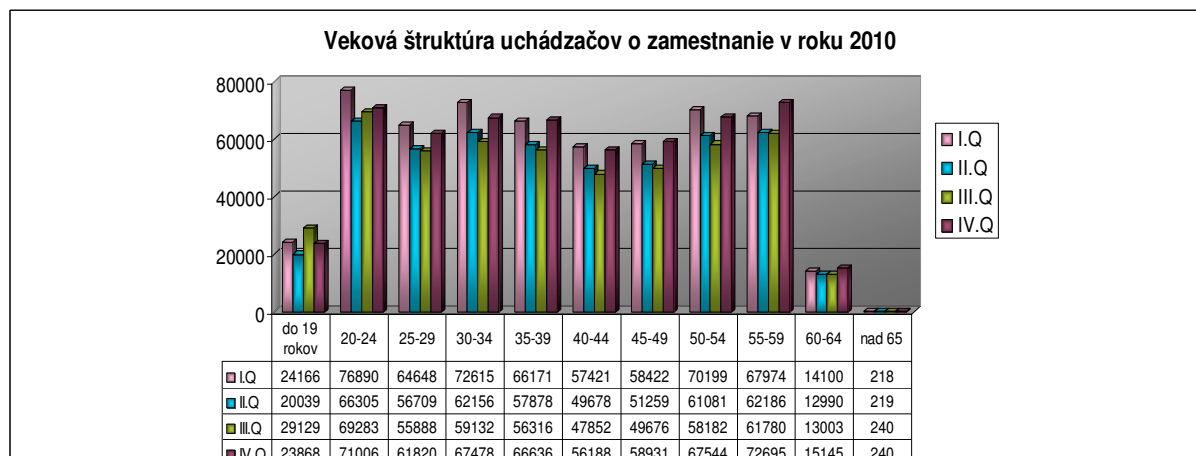
Graf 3.2.3 – Veková štruktúra uchádzačov o zamestnanie v roku 2009



Zdroj: Integrovaný portál MPVS, Statistiky nezamestnanosti – čtvrtletní, 2009, vlastné spracovanie

V roku 2009 bol počet uchádzačov o zamestnanie takmer rovnaký, a to vo vekových skupinách od 20 do 24 rokov a od 50 do 54 rokov. Najmenej uchádzačov o zamestnanie bolo v skupine nad 65 rokov (viď graf č. 3).

Graf 3.2.4 Veková štruktúra uchádzačov o zamestnanie v roku 2010



Zdroj: Integrovaný portál MPVS, Statistiky nezamestnanosti – čtvrtletní, 2010, vlastné spracovanie

V roku 2010 sa počet uchádzačov o zamestnanie zvýšil oproti predchádzajúcim rokom vo všetkých vekových skupinách. Podobne ako v predošlých rokoch, tak aj v roku 2010 tvorili najväčší počet uchádzačov o zamestnanie osoby vo veku 20 až 24 rokov. Medzi ďalšie najpočetnejšie skupiny patrili osoby vo veku od 30 do 34 rokov, od 50 do 54 rokov a od 55 do 59 rokov.

3.3 Politika zamestnanosti v ČR zameraná na osoby staršie než 50 rokov

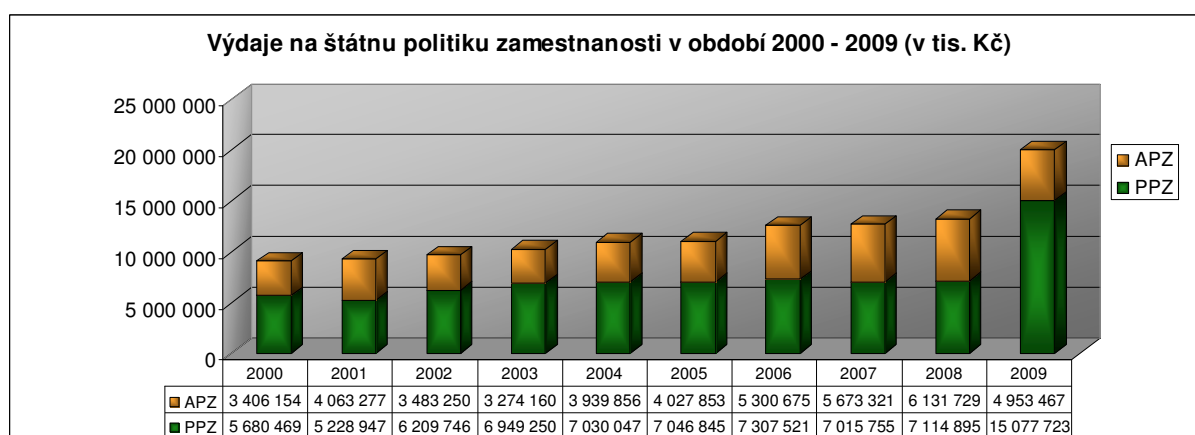
Štátna politika zamestnanosti

Štátna politika zamestnanosti smeruje k dosiahnutiu rovnováhy medzi ponukou a dopytom po pracovných silách, produktívnemu využitiu zdrojov pracovných síl a k zabezpečeniu práv občanov na zamestnanie. Je zabezpečovaná v pôsobnosti štátnych orgánov na úseku zamestnanosti, ktorými sú Ministerstvo práce a sociálnych vecí a úrady práce.

Štátna politika zamestnanosti zahŕňa sústavné sledovanie a vyhodnocovanie situácie na trhu práce, spracovanie prognóz a koncepcií zamestnanosti a programov pre ďalšie

pracovné uplatnenie zamestnancov pri veľkých štrukturálnych a organizačných zmenách a racionalizačných opatreniach, bezplatne poskytovanú informačnú, poradenskú a sprostredkovateľskú činnosť, zriaďovanie spoločensky účelných pracovných miest a vytváranie verejne prospešných prác, rekvalifikáciu občanov, poradenstvo pri voľbe povolania a odbornú výchovu, hmotné zabezpečenie občanov uchádzajúcich sa o zamestnanie a pri rekvalifikácii, opatrenia pre zamestnávanie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, systém evidencie voľných pracovných miest a občanov uchádzajúcich sa o zamestnanie. (Sagit, 2004)

Graf 3.3.1 – Výdaje na štátnu politiku zamestnanosti v období 2000 – 2009 (v tis. Kč)



Zdroj: Integrovaný portál MPVS, Výdaje na štátnu politiku zamestnanosti, 2011, vlastné spracovanie

Výdaje na štátnu politiku zamestnanosti sa mierne zvyšovali každý rok v období 2000 až 2008, pričom výdaje na aktívnu a pasívnu politiku zamestnanosti dosahovali podobnú hodnotu. Odlišné zloženie výdajov na štátnu politiku zamestnanosti zaznamenávame v roku 2009, kedy výdaje na pasívnu politiku zamestnanosti sú trojnásobne vyššie, než výdaje na aktívnu politiku zamestnanosti (viď. graf č. 6).

V prílohe č. 1 je uvedené zloženie výdajov na jednotlivé zložky aktívnej politiky zamestnanosti v období 2000 – 2009.

Aktívna politika zamestnanosti v ČR

Medzi najčastejšie používané nástroje APZ pri osobách nad 50 rokov sa používajú:

- rekvalifikácia,
- poradenstvo,
- spoločensky účelné pracovné miesta.

Pasívna politika zamestnanosti v ČR

Ako uvádza Jírová (1999) poznáme dve základne formy podpory príjmu v nezamestnanosti.

- poistenie v nezamestnanosti (vyjadrené systémom podpôr v nezamestnanosti),
- štátna podpora v nezamestnanosti (vyjadrená systémom sociálnych dávok).

Podpora v nezamestnanosti - podporná doba pre poskytovanie podpory v nezamestnanosti predstavuje pri uchádzačovi o zamestnanie:

- do 50 rokov – 5 mesiacov,
- nad 50 rokov do 55 rokov – 8 mesiacov,
- nad 55 rokov – 11 mesiacov.

V prvých dvoch mesiacov podpornej doby 65 %, v ďalších dvoch mesiacoch 50 % a pre zostávajúcu podpornú dobu 45 % priemerného mesačného čistého zárobku² alebo posledného vymeriavacieho základu³.

Maximálna výška podpory v nezamestnanosti pre rok 2011 predstavuje 0,58 násobok priemernej mzdy, tj. 13 528,00 Kč. (Portál veřejné správy České republiky, 2011)

Štátna podpora v nezamestnanosti

Predčasný odchod do dôchodku – v prípade predčasného odchodu do dôchodku sa dôchodok znižuje tým viacej, čím:

- vyšší by bol predpokladaný riadny dôchodok (znižuje sa len percentná výmera, pevná časť sa neznižuje),

² Zárobok, ktorý uchádzač o zamestnanie dosiahol vo svojom poslednom ukončenom zamestnaní

³ PVZ prepočítaný na 1 kalendárny mesiac, ak uchádzač o zamestnanie naposledy vykonával samostatnú zárobkovú činnosť

- skôr do dôchodku odídeme pred nárokom na riadny starobný dôchodok,
- kratšie bolo dôchodkové poistenie (dĺžky odpracovaných rokov a náhradné doby).

Odísť do predčasného dôchodku môže každý, kto odpracoval a platil poistné 25 rokov a do riadneho dôchodku mu chýbajú maximálne 3 roky. Výhoda rýchleho odchodu do dôchodku je kompenzovaná nemalou trvalou finančnou stratou. Predčasný dôchodok, priznávaný podľa § 31 zákona 155/1995 Sb., sa kráti za každých aj začatých 90 dní a dôchodok sa znižuje o 0,9 % výpočtového základu.

Predčasný starobný dôchodok môže byť priznaný najskôr odo dňa, kedy je podaná žiadosť.

Rekvalifikácia⁴

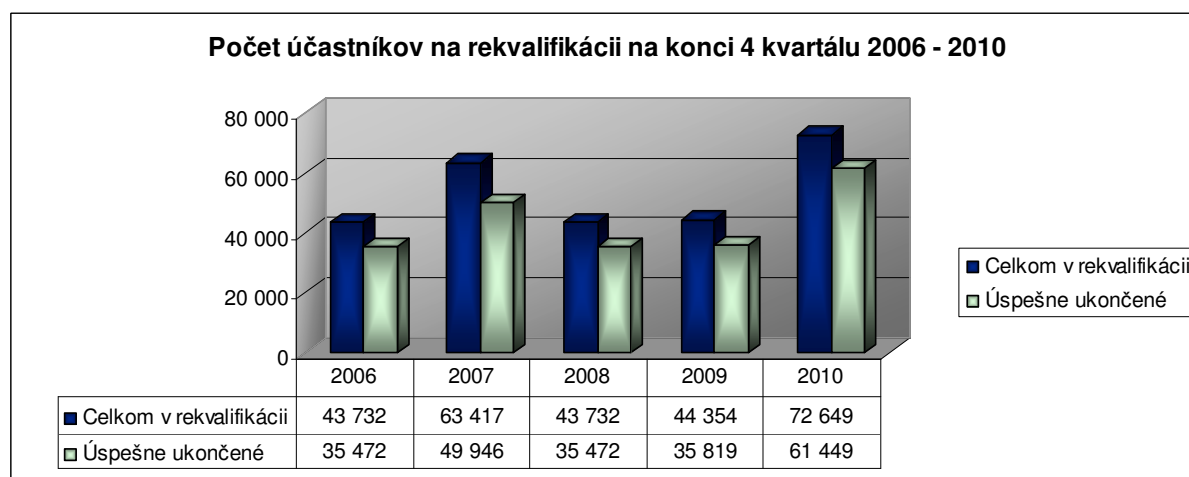
Rekvalifikáciou rozumieme získanie novej kvalifikácie a zvýšenie, rozšírenie alebo prehĺbenie doterajšej kvalifikácie, vrátane jej udržovania alebo obnovovania. Za rekvalifikáciu sa považuje aj získanie kvalifikácie pre pracovné uplatnenie osoby, ktorá doteraz žiadnu kvalifikáciu nezískala. Rekvalifikáciu môže uskutočňovať len akreditované zariadenie a vzdelávacie alebo zdravotnícke zariadenie, ktoré má akreditované vzdelávacie programy. Rekvalifikáciu zaisťuje úrad práce príslušný podľa miesta bydliska uchádzača o zamestnanie alebo si ju uchádzač zaistí sám u akreditovanej agentúry. (NICM, 2011)

Kategórie v rekvalifikácii:

- osoby so zdravotným postihnutím,
- fyzické osoby do 25 rokov,
- absolventi VŠ do 30 rokov,
- ženy – tehotné, dojčiace, matky 9 mesiacov po pôrode;
- starostlivosť o dieťa do 15 rokov,
- starší 50 rokov,
- evidencia dlhšia než 6 mesiacov,
- zvláštna pomoc,
- azylanti,
- absolventi pre štatistiku.

⁴ Podľa zákona č. 435/2004 Sb., o zamestnanosti

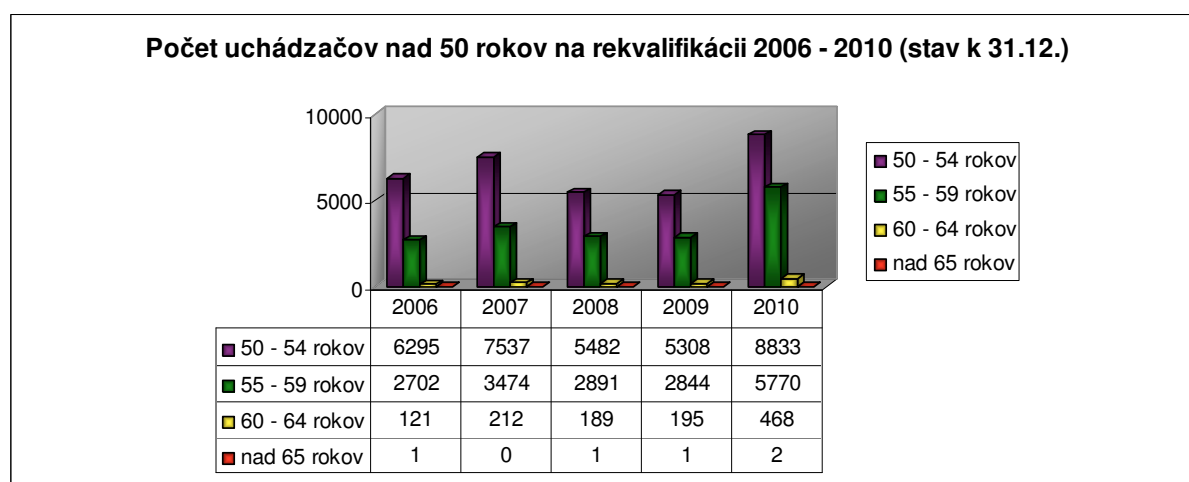
Graf 3.3.2 – Počet účastníkov na rekvalifikácii na konci 4 kvartálu v období 2006 - 2010



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, Statistiky o rekvalifikáciách, 2011, vlastné spracovanie

V roku 2010 bol doposiaľ najväčší záujem o rekvalifikáciu. Zúčastnilo sa jej až 72 649 osôb.

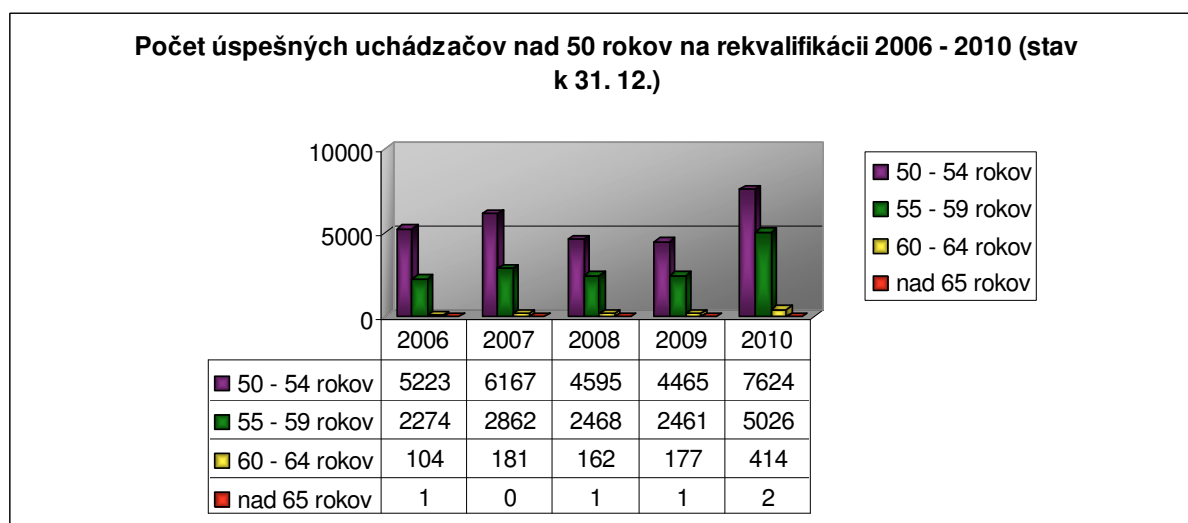
Graf 3.3.3 Počet uchádzačov nad 50 rokov na rekvalifikácii 2006 – 2010 (stav k 31. 12.)



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, Statistiky o rekvalifikáciách, 2011, vlastné spracovanie

Ako ukazuje graf č. 8, najpočetnejšou skupinou, ktorá sa zúčastňuje rekvalifikácie je práve „najmladšia“ skupina 50 až 54 rokov. Druhou najpočetnejšou skupinou sú osoby vo veku 55 až 59 rokov. Obidve skupiny zaznamenali najväčší počet účastníkov v roku 2010. Osoby nad 65 rokov sa zúčastňujú na rekvalifikácii len výnimočne. V roku 2007 sa nezúčastnil nikto, v rokoch 2006, 2008 a 2009 len jedna osoba a v roku 2010 dve osoby.

Graf 3.3.4 Počet úspešných uchádzačov nad 50 rokov na rekvalifikácii 2006 -2010



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, Statistiky o rekvalifikáciách, 2011, vlastné spracovanie

Z grafu č. 9 vyplýva, že počet úspešných uchádzačov nad 50 rokov na rekvalifikácii v období 2006 až 2010 je vždy viac ako 50 %. Zaujímavosťou je počet úspešných účastníkov nad 65 rokov na rekvalifikácii, ktorých úspešnosť v období 2006 až 2010 bola 100 %.

Poradenstvo

Poradenské útvary úradu práce. Informácie o poradenstve poskytujú jednotlivé úrady práce. Poradenské programy sú tvorené modulovo a ponúkajú širokú variabilitu pre rôzne cieľové skupiny. Programy sú tiež tvorené tematicky, napr. pre motiváciu alebo orientáciu na trhu práce, pre zvýšenie počítačovej alebo finančnej gramotnosti apod.

Job club je poradenský program, ktorého hlavným cieľom je motivovať. Je určený hlavne pre uchádzačov o zamestnanie, ktorým úrad práce venuje zvýšenú starostlivosť pri sprostredkovaní zamestnania. V súčasnej dobe je Job club určený všetkým uchádzačom o zamestnanie, ktorí si chcú vylepšiť sebareprezentáciu, pracovať na svojom osobnom a duchovnom raste, posilniť sebavedomie a naučiť sa zvládať stresové situácie spojené s nezamestnanosťou. O zaradenie do skupinového programu Job club sa žiada na úradoch práce. (Integrovaný portál MPSV, 2011)

Spoločensky účelné pracovné miesta

Spoločensky účelné pracovné miesta prispievajú k dlhodobejšiemu pracovnému uplatneniu uchádzačov o zamestnanie s menej závažnými handicapmi na trhu práce, ktorým sa nedá v danom okamžiku zaistiť pracovné uplatnenie iným spôsobom. Podpora je zameraná na úhradu mzdových nákladov. Tento nástroj patrí vzhľadom na svoj charakter k najúčinnnejším nástrojom aktívnej politiky zamestnanosti. Vedie k priamemu a spravidla dlhodobému uplatneniu na trhu práce. Dohody o SÚPM uzatvárajú jednotlivé úrady práce v súlade so zákonom o zamestnanosti. Na vyhradené SÚPM sa umiestňujú uchádzači z cieľovej skupiny s prihliadnutím k situácii na miestnom trhu práce. (Integrovaný portál MPSV, 2008)

Európsky sociálny fond v ČR

ESF je jedným z troch štrukturálnych fondov Európskej únie. Je kľúčovým finančným nástrojom pre realizovanie Európskej stratégie zamestnanosti. Medzi hlavné úlohy ESF je rozvíjanie zamestnanosti, znižovanie nezamestnanosti, podpora sociálneho začleňovania osôb a rovných príležitostí so zameraním na rozvoj trhu práce a ľudských zdrojov.

Medzi základne ciele ESF patrí:

- pomoc nezamestnaným ľuďom pri vstupe na trh práce,
- rovné príležitosti pre všetkých pri prístupe na trh práce,
- sociálne začleňovanie, pomoc ľuďom zo znevýhodnených sociálnych skupín pri vstupe na trh práce;
- celoživotné vzdelávanie,
- rozvoj kvalifikovanej a prispôsobivej pracovnej sily,
- zavádzanie moderných spôsobov organizácie práce a podnikania,
- zlepšenie prístupu a účasti žien na trhu práce,
- boj so všetkými formami diskriminácie a nerovnosťami súvisiacimi s trhom práce.

Základné programy ESF:

V programovom období 2007 – 2013 existujú 3 programy:

- a. OP Ľudské zdroje a zamestnanosť (OP ĽZZ) – môžem spomenúť ešte tie prioritné osi 6
- b. OP Vzdelávanie pre konkurencieschopnosť (OP VK)
- c. OP Praha – Adaptabilita (OPPA)

Operačný program Ľudské zdroje a zamestnanosť je zameraný na znižovanie nezamestnanosti prostredníctvom aktívnej politiky na trhu práce, profesijného vzdelávania, začleňovanie sociálne vylúčených obyvateľov späť do spoločnosti, zvyšovanie kvality verejnej správy a medzinárodnej spolupráce v uvedených oblastiach. Z fondov EÚ je pre OP ĽZZ vyčlenených celkom 1,84 mld. €, čo predstavuje približne 6,80 % všetkých prostriedkov určených z fondov EÚ pre Českú republiku. OP ĽZZ obsahuje 6 prioritných osí, ktoré sú:

1. Adaptabilita
2. Aktívna politika trhu práce
3. Sociálna integrácia a rovné príležitosti
4. Verejná správa a verejné služby
5. Medzinárodná spolupráca
6. Technická pomoc

Objem finančných prostriedkov z ESF pre ČR na programovacie obdobie 2007 – 2013 predstavuje 3,8 mld. EUR.

Z ESF sú podporované projekty neinvestičného charakteru ako napr.:

- rekvalifikácie nezamestnaných,
- špeciálne programy pre osoby so zdravotným postihnutím, deti, mládež etnickej menšiny a ďalšie znevýhodnené skupiny obyvateľov;
- tvorba inovatívnych vzdelávacích programov pre zamestnancov,
- podpora začínajúcim OSVČ,
- rozvoj inštitúcií služieb zamestnanosti,

- atď.

Orgán, ktorý je zodpovedný za riadenie pomoci z ESF je Ministerstvo práce a sociálnych vecí. MPSV je zároveň riadiacim orgánom OP Ľudské zdroje a zamestnanosť. Ďalším riadiacim orgánom je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, ktoré je poverené OP Vzdelávanie pre konkurencieschopnosť. OP Praha – Adaptabilita riadi Magistrát hlavného mesta Praha.

Medzi ďalších partnerov realizácie patrí Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Czechinvest, úrady práce a orgány miestnej regionálnej samosprávy.

Európska stratégia zamestnanosti

V náväznosti na Amsterdamskú zmluvu bola v roku 1997 formulovaná Európska stratégia zamestnanosti (ESZ). ESZ je postavená na štyroch pilieroch:

1. Zamestnateľnosť (*Employability*)
2. Podnikanie (*Entrepreneurship*)
3. Adaptabilita (*Adaptability*)
4. Politika rovných príležitostí (*Equal opportunities*)

Cieľom ESZ je zvýšiť kvalitu a počet pracovných miest v súlade so stratégiou „Európa 2020“.

Na tento účel ESZ podporuje prijatie opatrení prostredníctvom ktorých by sa do roku 2020 mali splniť tri hlavné ciele:

- 75-percentná miera zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 – 64 rokov,
- zníženie miery predčasného ukončenia školskej dochádzky pod 10 % a zvýšenie počtu obyvateľov vo veku 30 – 34 rokov s ukončeným vysokoškolským vzdelaním na min. 40 %,
- zníženie počtu osôb, ktorým hrozí chudoba a sociálne vylúčenie (aspoň o 20 miliónov).

Európska stratégia zamestnanosti poskytuje štátom EÚ rámec (tzv. otvorenú metódu koordinácie), ktorý slúži na výmenu informácií, diskusie a koordináciu politík v oblasti zamestnanosti. Vlády členských štátov prostredníctvom Výboru pre zamestnanosť vypracujú v spolupráci s európskymi inštitúciami každý rok tzv. balík zamestnanosti. Paralelne s týmto postupom prebieha dialóg medzi Komisiou, vládami členských štátov, odbormi, orgánmi zamestnávateľov a ostatnými európskymi inštitúciami (Európsky parlament, Európsky hospodársky a sociálny výbor, Výbor regiónov, atď.)

Na splnenia týchto cieľov sú nevyhnutné opatrenia uvedené v hlavnej iniciatíve „Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta“.

„Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta“ je súčasťou stratégie Európa 2020 pre inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast. Je príspevkom Komisie k cieľu EÚ, ktorý je dosiahnuť 75 % zamestnanosť mužov a žien vo veku 20 – 64 rokov do roku 2020.

Stratégia tiež kladie dôraz na ďalšie ciele EÚ spočívajúce v znížení miery predčasného ukončenia školskej dochádzky pod 10 % a zvýšení počtu mladých ľudí s vysokoškolským alebo obdobným vzdelaním na aspoň 40 %.

3.4 Príklad konkrétneho projektu používanom pri osobách nad 50 rokov

„Komplexní program pro osoby starší 50 let podporující pracovní a sociální integraci“ je program, ktorý je realizuje AKLUB Centrum vzdelávania a poradenstiev s registračným číslom CZ.1.04/3.3.05/31.00328. Projekt je realizovaný v období od 1. mája 2010 do 30. apríla 2012. Na tento projekt bola poskytnutá čiastka vo výške 3 877 973,00 Kč.

Hlavným cieľom projektu je prispieť k úspešnej pracovnej a sociálnej integrácii cieľovej skupiny osôb starších 50 rokov, ktorým hrozí v dôsledku dlhodobej nezamestnanosti a nepriaznivej životnej situácii sociálne vylúčenie. Špecifickým cieľom projektu je poskytnúť ohrozeným skupinám starších 50 rokov komplexný integračný program, ktorý zahŕňa profesijné poradenstvo, bilančnú diagnostiku, vzdelávacie programy, rekvalifikácie a platené zamestnanie. Cieľom tohto komplexného programu je motivovať a aktivizovať osoby cieľovej skupiny k ďalšiemu profesijnému vzdelávaniu, k úspešnému hľadaniu a udržaniu si zamestnania a následne k zlepšeniu ich sociálnej situácie.

Cieľovou skupinou projektu sú nezamestnané osoby staršie 50 rokov z regiónu Krnovska a Bruntálska. Tieto regióny majú vysokú mieru nezamestnanosti.

Účastníkmi projektu sú:

- osoby nad 50 rokov,
- osoby (dlhodobo) nezamestnané,
- osoby s nízkou kvalifikáciou.

Realizácia projektu sa zaväzuje k týmto výstupom:

- realizácia komplexného integračného programu,
- 4 bloky služieb a programov ukončené nástupom na pracovné miesta,
- minimálne 60 osôb cieľovej skupiny využije služieb profesijného poradenstva,
- minimálne 10 osôb sa zúčastní bilančnej diagnostiky,
- minimálne 60 osôb absolvuje vzdelávacie programy a rekvalifikácie,
- 6 osôb nastúpi na miesta na skúšku,
- 1 osoba nastúpi na novo zriadené pracovné miesto.

Realizovaný projekt obsahuje 10 aktivít:

Aktivita 1 – Zahájenie realizácie projektu

- 1. mája 2010 bola zahájená realizácia projektu. Realizačný tím bol oboznámený s plánovanými aktivitami, indikátormi, finančným plánom projektu a časovým harmonogramom. Taktiež bolo zakúpené chýbajúce vybavenie potrebné pre realizáciu projektu a zároveň bola zahájená grafická a textová príprava informačných letákov pre cieľovú skupinu o ponúkaných programoch a službách.

Aktivita 2 – Príprava bloku Poradenstvo a diagnostika

- v rámci tejto aktuality bola uskutočnená príprava služieb „Profesijné poradenstvo“ a „Bilančná diagnostika“ po obsahovej, metodickej, materiálnej a organizačnej stránke.

Aktivita 3 – Príprava bloku Krátkodobé vzdelávacie programy

- počas tretej aktuality prebiehala príprava krátkodobých vzdelávacích kurzov „Umenie jednať s ľuďmi“, „Techniky zvládania stresu“, „Základy práce na počítači“ a „Práce na počítači pre pokročilých“.

Aktivita 4 – Príprava bloku Rekvalifikácia

- bola uskutočnená príprava rekvalifikácií „Základy obsluhy osobného počítača“, „Pracovník v sociálnych službách“ a „Väzba a aranžovanie kvetín“.

Aktivita 5 – Oslovenie cieľovej skupiny

- realizácia piatej aktivity prebiehala prostredníctvom informačných letákov, pracovníkov ÚP, skupinovej prezentácie na ÚP a inzerciou v tlači.

Aktivita 6 – Realizácia bloku Poradenstvo a diagnostika

- v auguste 2010 sa začalo poskytovať prihláseným osobám z cieľovej skupiny profesijné poradenstvo, ktoré prebiehalo formou individuálnych konzultácií medzi profesijným poradcom a účastníkom projektu. Bilančná diagnostika prebiehala v dňoch 19., 24. a 27. 1. 2011. Zúčastnilo sa na nej 5 osôb.

Aktivita 7 – Realizácia bloku Krátkodobé vzdelávacie programy

- krátkodobý vzdelávací kurz „Práce na počítači pre pokročilých“ prebiehal v období od 10. 11. do 25. 11. 2010 vo Vzdelávacom centre pre nezamestnaných v Krnove. Kurzu sa celkom sa zúčastnilo 8 osôb. Kurz „Umenie jednat' s ľuďmi“ sa tiež uskutočnil v období od 10. 11. do 25. 11. 2010. Na tomto kurze sa zúčastnilo 8 osôb.

Aktivita 8 – Realizácia bloku Rekvalifikácia

- rekvalifikačný kurz „Základy obsluhy osobného počítača“ sa uskutočnil v období od 5. 10. do 20. 10. 2010. Účastníci kurzu sa naučili vytvoriť emailové adresy, posielat' maily a vyhľadať si informácie na internete. Kurzu sa zúčastnilo 12 osôb.

Aktivita 9 – Zapojenie osôb cieľovej skupiny do pracovného pomeru

- v septembri 2010 bolo vytvorené nové pracovné miesto „Spojovateľ-vrátny“. Toto miesto bolo obsadené osobu cieľovej skupiny. V novembri 2010 bolo vytvorené ďalšie pracovné miesto.

Aktivita 10 – Vyhodnotenie výsledkov

- v rámci desiatej aktivity je priebežne vyhodnotený priebeh, obsah, kvalita a výsledky jednotlivých programov a služieb z pohľadu zúčastnených osôb cieľovej skupiny a realizátorov.

V prílohe č. 2 a 3. sú uvedené prebiehajúce garantované a individuálne projekty pre osoby nad 50 rokov v rámci OP Ľudské zdroje a zamestnanosť.

4. NÁVRHY A ODPORÚČANIA

Podľa expertov majú na realizáciu nástrojov aktívnej politiky zamestnanosti úrady práce dostatok finančných prostriedkov, ale v mnohých prípadoch sa zamestnávateľom zdajú finančné príspevky nízke a často sa domáhajú maximálnych čiastok. Nedostatok finančných prostriedkov však nie je pre zamestnávateľov limitujúci, rozhodujúca je neochota zamestnávateľov prijímať do pracovného pomeru problémových uchádzačov. (Sirovátka, Mareš; 2003)

Názory odborníkov sa zhodujú v tom, že celá aktívna politika zamestnanosti by mala byť viacej realizovaná vo väzbe na poradenské aktivity a zohľadňovať individuálne charakteristiky uchádzačov. *„Pre jednu skupinu ťažko umiestniteľných osôb nie je možné definovať len jeden nástroj aktívnej politiky zamestnanosti, väčšinou je vhodná a potrebná ich kombinácia pre individuálne riešenie jednotlivých uchádzačov.“* (Sirovátka, Mareš; 2003, str. 133)

Je potrebné si uvedomiť, že návrhy a odporúčania z ÚP nedokážu ovplyvniť nezamestnanosť v dostatočnej miere, a preto je potrebné, aby sa do procesov návrhov a doporučení angažovali aj vláda ČR, zamestnávatelia, investori, ale aj ďalšie inštitúcie, ktoré vytvárajú nové voľné pracovné miesta.

Na základe získaných informácií z analýzy z predchádzajúcej kapitoly môžeme uviesť určité návrhy a odporúčania, ktoré sú:

- Umožniť plynulý prechod do dôchodku u starších pracovníkov. Tento plynulý prechod by v praxi znamenal, že zamestnanec starší než 55 rokov by so zamestnávateľom uzavrel dohodu o vykonávaní práce na 50 % pracovného úväzku, pričom by pracovník poberal 50 % mzdy + 20 % navýšenie. Toto navýšenie by bolo hradené z prostriedkov aktívnej politiky zamestnanosti. Na miesta, ktoré by vznikli prechodom starších pracovníkov na polovičný úväzok by boli prijatí uchádzači o zamestnanie alebo absolventi škôl.
- Zníženie príspevku na štátnu pasívnu politiku zamestnanosti. Takéto zníženie príspevku by zvýšilo motiváciu uchádzačov o zamestnanie k hľadaniu nového pracovného miesta.

- Zlepšenie koordinácie medzi hospodárskou politikou, politikou zamestnanosti a sociálnou politikou.
- Zlepšenie prostredia pre podnikanie a investície k vytváraniu nových pracovných miest.
- Väčší dôraz na pomoc znevýhodneným skupinám na trhu práce.
- Väčší počet investícií na zvyšovanie kvalifikácie a lepšia prispôsobivosť kvalifikácie potrebám trhu práce.
- Priebežná aktualizácia informačnej databázy o postavení ohrozených skupín na trhu práce. V tejto databáze by mali byť uvádzané požiadavky zamestnávateľov, informácie o možnosti vzdelávania a poskytovaní poradenských služieb vedúcich k zvýšeniu zamestnatel'nosti a aktivity verejnej samosprávy.
- Všetky aktivity zamerané na ohrozené skupiny na trhu práce koncipovať a uskutočňovať s rešpektovaním špecifických potrieb jednotlivých skupín (s ohľadom na čo najširšiu dostupnosť pre všetky skupiny).
- Zvýšenie počtu poradenských a motivačných kurzov.
- Zvýšenie príspevku pre zamestnávateľov, ktorí príjmu zamestnancov na verejne prospešné práce. Vhodná by bola aj zvýšená finančná odmena pre nezamestnaného, ktorý sa zúčastní na verejne prospešných prácach.
- Lepšie využívanie prostriedkov aktívnej politiky zamestnanosti.
- Zintenzívnenie finančných prostriedkov vyčlenených na tvorbu SÚPM a rekvalifikačné kurzy.
- Pri výbere uchádzačov do programov aktívnej politiky zamestnanosti je potrebné viac uplatniť poradenskú činnosť. Pred každým výberom by mal prebiehať poradenský pohovor, v ktorom by odborný poradca zistil predstavy uchádzača o jeho ďalšom uplatnení.

5. ZÁVER

Medzi hlavné príčiny vzniku znevýhodnených skupín na trhu práce patria predovšetkým vek nezamestnaného jedinca, zdravotný stav, nedostatočná kvalifikácia, nedostatok pracovných skúseností a nezáujem zamestnávateľov o takýchto pracovníkov. Dôsledkom týchto obmedzení vzniká nezamestnanosť určitých skupín na trhu práce. Dlhodobý neúspech pri hľadaní zamestnania spôsobuje rôzne problémy, či už ekonomické, sociálne alebo zdravotné.

Na základe vypracovanej analýzy patria medzi najohrozenejšiu skupinu na trhu práce v Českej republike osoby nad 50 rokov. Práve táto skupina je na úradoch práce najpočetnejšou skupinou evidovaných uchádzačov o zamestnanie. Medzi slabé stránky tejto skupiny uchádzačov patrí znížená flexibilita a adaptabilita, zdravotné obmedzenie pri výbere zamestnania, nižšia schopnosť k výkonu fyzicky a psychicky náročných profesií, zastaraná kvalifikácia, znížená motivácia k hľadaniu nového miesta, obmedzená znalosť cudzích jazykov a ovládanie počítačovej techniky.

Na druhej strane však táto skupina disponuje silnými stránkami, napr. veľké pracovné a životné skúsenosti, vyššia miera zodpovednosti pri plnení pracovných úloh, lojalita k zamestnávateľovi a predovšetkým sú považovaný za menej problematických.

Z vypracovanej analýzy ďalej vyplýva to, že nástroje pri riešení situácie znevýhodnených skupín na trhu práce nie sú pre všetky skupiny rovnako efektívne. Pri osobách nad 50 rokov sú s najväčšou účinnosťou využívané nástroje aktívnej politiky zamestnanosti – rekvalifikácia, poradenstvo a spoločensky účelné pracovné miesta. Medzi nástroje pasívnej politiky zamestnanosti patria poistenie v nezamestnanosti a štátna podpora v nezamestnanosti. Ich cieľom je podpora pracovného začleňovania osôb s obmedzenou možnosťou uplatniť sa na trhu práce, zabrániť vzniku zbytočnej nezamestnanosti a nedostatku pracovných síl.

Podstatnou časťou bakalárskej práce sú vypracované návrhy a odporúčania, ktoré by mali pomôcť k zlepšeniu postavenia znevýhodnených osôb na trhu práce v Českej republike.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

Knižné tituly

BUCHTOVÁ, B.; a kolektív. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha:Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava:Ostravská univerzita, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha:Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999, 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha:Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

KUCHAŘ, P. *Trh práce – Socioekonomická analýza*. 1. vyd. Praha:Univerzita Karlova, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1995. 159 s. ISBN 80-210-1251-X.

SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno:Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

WINKLER, J.; WILDMANNOVÁ, M. *Evropská unie – Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha:Computer Press, 2001, 156 s. ISBN 80-7226-195-9.

Internetové zdroje

AKLUB [online]. 2010 [cit. 2011-04-15]. Program pro osoby starší 50 let. Dostupné z WWW: <<http://www.aklub.org/index.php?pg=projak&ppg=padesati>>.

Evropský sociální fond [online]. 2011 [cit. 2011-03-24]. ESF v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/>>.

Evropský sociální fond [online]. 2011 [cit. 2011-03-28]. ESF v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

Evropský sociální fond [online]. 2008 [cit. 2011-03-29]. ESF v ČR. Dostupné z WWW: <[http://www.esfcr.cz/modules/projects/index.php?data\[mask\]=&data\[call_number\]=&data\[fulltext\]=&data\[realisator_name\]=&data\[project_number\]=&data\[participant\]=osoby+nad+50+let&data\[region\]=&data\[pub_grant\]=&data\[is_running\]=1&data\[find\]=more](http://www.esfcr.cz/modules/projects/index.php?data[mask]=&data[call_number]=&data[fulltext]=&data[realisator_name]=&data[project_number]=&data[participant]=osoby+nad+50+let&data[region]=&data[pub_grant]=&data[is_running]=1&data[find]=more)>.

Európska stratégia zamestnanosti [online]. 2011 [cit. 2011-04-01]. Európska stratégia zamestnanosti. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=sk>>.

Európska stratégia zamestnanosti [online]. 2011 [cit. 2011-04-03]. Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta . Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sk&catId=958>>.

Integrovaný portál MPSV [online]. 2010 [cit. 2011-03-25]. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>>.

Integrovaný portál MPSV [online]. 2011 [cit. 2011-04-01]. Statistiky nezaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

Integrovaný portál MPSV [online]. 2011 [cit. 2011-04-02]. Statistiky o rekvalifikacích. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>>.

Integrovaný portál MPSV [online]. 4. 4. 2011 [cit. 2011-04-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004>.

Ministerstvo financí České republiky [online]. 2005 [cit. 2011-04-03]. SKUPINA 4 : SOCIÁLNÍ VĚCI A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI . Dostupné z WWW: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/ostatni_11449.html>.

NICM [online]. 20. 9. 2010 [cit. 2011-04-04]. Co je rekvalifikace. Dostupné z WWW:
<<http://www.icm.cz/oblasti/vzdelavani-v-cr/rekvalifikace/co-je-rekvalifikace>>.

Portál veřejné správy České republiky [online]. 6.1.2011 [cit. 2011-04-02]. Podpora v nezaměstnanosti. Dostupné z WWW:
<http://www.portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/708?POSTUP_ID=82&PRVEK_ID=627>.

Sagit [online]. 2004 [cit. 2011-04-02]. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI. Dostupné z WWW:
<http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr_306.htm>.

ZOZNAM SKRATIEK

apod. – a podobne

APZ – aktívna politika zamestnanosti

atď. – a tak ďalej

BOZP – Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

č. - číslo

ESF – Európsky sociálny fond

ESZ – Európska stratégia zamestnanosti

EÚ – Európska únia

Kč – koruna česká

mld. – miliarda

MPSV – Ministerstvo práce a sociálnych vecí

napr. – napríklad

OP – operačný program

OSVČ – osoba samostatne výdělečně činná

PPZ – pasívna politika zamestnanosti

PZ – politika zamestnanosti

Sb. – sběrky

str.- strana

SÚPM – spoločensky účelné pracovné miesto

tab. - tabuľka

tis. – tisíc

tj. – to je

tzv. – takzvaný

ÚP – Úrad práce

PREHLÁSENIE O VYUŽITÍ VÝSLEDKOV BAKALÁRSKEJ PRÁCE

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne

.....
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

.....

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha č. 1 Zloženie APZ v rokoch 2000 - 2009 (v tis. Kč)

Príloha č. 2 Prebiehajúce garantované projekty OP Ľudské zdroje a zamestnanosť

Príloha č. 3 Prebiehajúce individuálne projekty OP Ľudské zdroje a zamestnanosť

Príloha č. 1 – Zloženie APZ v rokoch 2000 - 2009 (v tis. Kč)

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Absolventské miesta | 358 012 | 388 336 | 347 996 | 331 220 | 418 018 | 144 687 |
| SÚPM | 989 720 | 1 042 504 | 616 819 | 691 559 | 1 030 597 | 1 184 356 |
| VPP | 759 308 | 924 451 | 713 953 | 685 001 | 833 189 | 838 951 |
| Rekvalifikácia | 345 920 | 382 625 | 370 431 | 405 870 | 480 635 | 408 250 |
| OZP | 132 995 | 158 446 | 131 671 | 155 036 | 162 506 | 208 852 |
| Dotácie | x | 375 428 | 113 172 | 108 625 | x | x |
| Príspevok zamestávateľom zamestnávajúcich viac než 50 % ZPS | x | x | 410 937 | 524 446 | 649 012 | 736 913 |
| Insolvencia | 135 623 | 230 114 | 186 093 | 212 561 | 133 489 | 147 506 |
| Investičné stimuly | 590 730 | 674 495 | 685 131 | 803 871 | 858 853 | 793 212 |
| Ostatné | 38 953 | 70 612 | 51 005 | 133 056 | 67 210 | 348 357 |
| APZ celkom | 3 351 261 | 4 247 011 | 3 627 208 | 4 051 245 | 4 633 509 | 4 811 084 |

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Absolventské miesta | 143 | 0 | 0 | 0 |
| SÚPM | 1 071 803 | 867 971 | 596 654 | 985 295 |
| VPP | 899 298 | 684 989 | 949 087 | 1 371 223 |
| Rekvalifikácia | 357 299 | 269 288 | 271 130 | 388 131 |
| OZP | 221 426 | 189 840 | 211 102 | 235 530 |
| Dotácie | 98 558 | x | x | x |
| Prísp. zam. zamest. viac než 50 % ZPS | 1 410 552 | 2 187 432 | 2 283 655 | 2 257 461 |
| Insolvencia | 183 573 | 196 032 | 150 330 | 844 033 |
| Investičné stimuly | 931 617 | 928 653 | 1 434 249 | 962 965 |
| Ostatné | 1 623 085 | 2 686 729 | 2 624 952 | 922 308 |
| APZ celkom | 6 797 354 | 8 010 936 | 8 521 159 | 7 966 946 |

Zdroj: Integrovaný portál MPVS, Zaměstnanost, Statistiky, Výdaje na SPZ souhrný přehled 1991 - 2009, 2010, vlastné spracovanie

Príloha č. 2 Prebiehajúce garantované projekty OP Ľudské zdroje a zamestnanosť

| Číslo | Názov projektu | Príjemca | Čiastka v Kč |
|-------|---|--|--------------|
| 1. | Aktivní stárnutí jako odpověď na nadcházející společenskou krizi v České republice a Evropě | Evropská rozvojová agentura, s.r.o. | 4 116 852,00 |
| 2. | Catering | Hana Suchánková | 2 742 320,00 |
| 3. | Komplexní program pro osoby starší 50 let podporující pracovní a sociální integraci | AKLUB Centrum vzdělávání a poradenství | 3 877 973,00 |
| 4. | Kvalifikací k aktivní politice zaměstnanosti úklidových pracovníků ve Středočeském kraji | KAEGO s.r.o. | 5 446 060,80 |
| 5. | Nabídka rekvalifikačních kurzů účetnictví, daňové, mzdové evidence a personalistiky | Centrum ekonomického vzdělávání o.p.s. | 5 508 039,60 |
| 6. | Obsluha počítače, tvůrce počítačové grafiky, videa a tvůrce webových stránek | Matesová Jana RNDr., v.o.s | 2 434 148,84 |
| 7. | Paklíč - otevírá dveře k návratu na trh práce | Kvalifikační a personální agentura, o. p. s. | 5 994 432,24 |
| 8. | Podpora mladých k uplatnění na trhu práce | Občanské sdružení JETY98 | 5 647 007,60 |
| 9. | Podpora nové práci | SOLEDPRO s.r.o. | 5 648 100,00 |
| 10. | Podvojný účetnictví včetně praxe - od kurzu k uplatnění na trhu práce | MAVO–Vzdělávání, s.r.o. | 5 361 360,00 |
| 11. | Romodrom pro regiony - Jihomoravský kraj | Občanské sdružení Romodrom | 5 972 350,02 |
| 12. | Šťěstí přeje připraveným. | LED-JAPA CZ, s.r.o. | 5 193 797,92 |

Zdroj: Evropský sociální fond v ČR, realizované projekty, 2011, vlastné spracovanie

Príloha č. 3 Prebiehajúce individuálne projekty OP Ľudské zdroje a zamestnanosť

| Číslo | Názov projektu | Príjemca | Čiastka v Kč |
|-------|--|--|----------------|
| 1. | IP 1 Služby sociální prevence v Libereckém kraji | Liberecký kraj | 225 247 847,00 |
| 2. | Kariéra bez bariér | Úřad práce Brno – město | 75 945 000,00 |
| 3. | Podpora komunitního plánování sociálních služeb v Jihočeském kraji | Jihočeský kraj | 13 680 920,00 |
| 4. | V padesáti nekončíme | Úřad práce v Ústí nad Labem | 91 100 100,00 |
| 5. | Znovu do zaměstnání | Česká republika - Úřad práce hl.m. Prahy | 36 791 600,00 |
| 6. | Zpět do práce | Úřad práce hl. m. Prahy | 11 622 596,00 |

Zdroj: Evropský sociální fond v ČR, realizované projekty, 2011, vlastné spracovanie

